



## **Compte-rendu de la 221<sup>e</sup> réunion du CCG, Munich, les 13 et 14 avril 2010**

### **Résumé**

*La 221<sup>e</sup> réunion du CCG (Conseil consultatif général) a été la deuxième de l'année 2010. L'ordre du jour était indûment long pour une réunion de deux jours, et comportait un certain nombre de points complexes et inhabituels tels qu'une proposition de réaménagement des achats, liée à un document portant modification du règlement financier. Parmi les sujets controversés figurait un document lié à l'introduction d'un système par capitalisation pour l'assurance maladie, un document relatif à la réaffectation du personnel dans l'administration des brevets ainsi que des modifications apportées aux circulaires 253 (carrière B/C) et 271 (carrière A). Parmi les points revenus au CCG pour nouvelle consultation figuraient une réaction au jugement 2857 du TAOIT, la prime d'assurance maladie pour 2010, la modification du statut des fonctionnaires en matière de frais de déménagement et une nouvelle modification de la circulaire 284. Quant aux points supplémentaires, ils comportaient les chiffres (définitifs) de l'assurance maladie pour 2009 et les notes annuelles de la Présidente adressées aux présidents des commissions de promotion.*

### **Introduction**

Comme le montre le résumé ci-dessus, l'ordre du jour était d'une longueur indue pour une réunion de deux jours. Aussitôt après l'avoir reçu, nous avons protesté auprès de l'administration en suggérant la suppression de certains points, si possible. Malheureusement, cela n'a manifestement pas été possible, de sorte que le président, avec le secrétariat, a fait de son mieux pour organiser les points de façon optimale. Le résultat était ambitieux, mais logique. C'est donc avec consternation que nous avons appris, au moment d'adopter l'ordre du jour, que l'administration avait informé le président *la veille de la réunion* que l'horaire proposé ne convenait pas, du fait que certains "experts" requis par les membres nommés par la Présidente n'étaient pas disponibles le premier jour. Plusieurs sujets assez longs sont donc

passés de la première à la deuxième journée, sans qu'aucun point ne soit réaffecté en sens inverse. De ce fait, le deuxième jour, le CCG a dû discuter du système d'assurance médicale par capitalisation, de l'indemnisation forfaitaire des frais de déménagement, de la réaffectation du personnel à PatAdmin, des changements du règlement financier et de la réorganisation des achats!

Après la réunion, nous avons envoyé à la Présidente une lettre protestant contre cette manière de traiter le CCG. Nous y avons regretté que les avis qu'elle recevrait suite au CCG soient viciés à cause du manque de temps qui aurait permis aux débats d'avoir lieu en bonne et due forme. Nous avons souligné qu'il serait erroné de sa part de considérer la consultation comme complète, et nous avons recommandé qu'elle demande au président de convoquer

à nouveau le CCG afin de prendre le temps requis pour parvenir à des avis dûment motivés.

Au moment d'écrire le présent document, nous n'avons pas encore reçu de réponse à cette lettre.

Au début de la réunion, nous avons répété qu'en raison de la composition du CCG cette année, nous assistions à la réunion tout en relevant que si la composition du CCG s'avérait effectivement irrégulière, l'ensemble du processus de consultation serait vicié.

### **Réaffectation du personnel à PatAdmin**

L'administration a présenté un document portant sur la réaffectation du personnel à PatAdmin. Les objectifs déclarés étaient de faire correspondre la main d'œuvre à la charge de travail dans les unités. Le personnel serait réaffecté en fonction du "principe de l'agent en fonctions depuis la période la plus longue dans une unité", mais la définition exacte de ce principe n'était pas expliquée dans ce document. Le détachement serait temporaire, et pour la période en question, PatAdmin aurait le droit de déroger aux directives de notation usuelles énoncées dans la circulaire 246. Ce sujet a été abordé dans de nombreux articles destinés au personnel et émanant tant de la représentation du personnel que de l'administration, de sorte que nous n'en discuterons pas davantage en détails.

Au CCG, nous avons fait valoir un certain nombre de préoccupations.

La plus grave tient à la perception négative de la part du personnel concerné. L'expert qui a assisté à la réunion du CCG (le Directeur principal de PatAdmin) a reconnu que le personnel de l'Administration des brevets n'est pas ravi de la proposition. Cependant, à notre surprise, il a attribué ce mécontentement à des remarques provocatrices faites par l'USOEB! Cette thèse exagérée est inquiétante en ce qu'elle témoigne d'un manque d'égards

pour les sentiments du personnel et n'envisage pas que celui-ci soit capable de tirer ses propres conclusions. Quoiqu'il en soit, nous nous sommes dits inquiets de cet accord apparent sur l'existence du mécontentement du personnel. Nous avons exprimé l'espoir que la Présidente en tiendra compte pour prendre sa décision.

Nous avons également relevé que le document n'était clair ni dans son champ d'application ni dans sa terminologie. La proposition affirme s'attaquer à des problèmes de capacité au sein de l'Administration des brevets, mais mélange les arguments. Elle mentionne également des questions qui dépassent les problèmes de capacité, telles que le développement ou la mobilité du personnel. En outre, elle introduit des termes qui ne figurent nulle part dans le Codex, sans tenter pour autant de les définir, par exemple: "réaffectation", "détachement", "rééquilibrage", "principe de l'agent en fonctions depuis la période la plus longue", "droit à être entendu". Le projet de décision n'est pas rédigé dans le style usuel des décisions touchant le personnel. Il est vague, ouvert à de larges interprétations et donc, à notre avis, ne va pas manquer d'entraîner des litiges s'il est mis en œuvre dans sa forme actuelle.

La proposition apporte également des changements fondamentaux aux conditions de travail du personnel de PatAdmin. Le statut des fonctionnaires dit très clairement que l'Office est libre de muter des agents si la nécessité se présente. Le personnel connaît et accepte cette règle lorsqu'il entre à l'Office. Néanmoins, la proposition va au-delà de l'idée que le personnel puisse être muté si nécessaire. A la place, elle crée une situation où le personnel de l'Administration des brevets doit s'attendre à être déplacé, plus la durée de sa période en poste s'allonge. Cette probabilité change la nature de l'emploi dans l'Administration des brevets et il est possible que de nombreux agents n'auraient pas demandé à y travailler s'ils l'avaient su.

La proposition stipule très clairement qu'elle déroge à la circulaire 246 (notation du personnel) puisqu'elle permettrait au personnel de travailler pendant six mois avec un supérieur hiérarchique différent sans exiger un rapport de notation séparé (la circulaire 246 limite ce genre de périodes à trois mois). Elle contredit donc les règles existantes qui s'appliquent à tout l'Office. Nous avons de sérieux doutes quant à la validité juridique d'une telle dérogation dans une seule direction principale, surtout au milieu d'une période de notation. De plus, la proposition provoquera des incohérences dans la notation dans l'ensemble de l'Office et posera un problème aux commissions de promotion.

Pour les raisons ci-dessus, nous avons noté que la proposition ne pouvait pas être mise en œuvre sous sa forme actuelle en raison d'importants problèmes rédactionnels (absence de clarté sur le plan du champ d'application et de la terminologie) et de conflits avec la circulaire 246. En conséquence, nous avons donné un avis défavorable à cette proposition. En outre, nous avons signalé que certains des problèmes cités par les représentants de l'administration au CCG pourraient être résolus par une politique de mobilité du personnel couvrant l'ensemble de l'Office, élaborée avec le concours du Comité central du personnel.

Les membres nommés par la Présidente ont donné un avis favorable à la proposition. Ils ont néanmoins ajouté une liste d'une page de commentaires sous forme de tirets, qui révélait fondamentalement qu'ils étaient eux aussi opposés à la proposition dans son état actuel et reconnaissaient qu'elle n'était pas encore mûre pour être mise en œuvre.

### **Réaction au jugement 2857 du TAOIT / circulaire 283**

Ce point porte sur la circulaire 283, émise en 2004, relative à l'assurance décès et invalidité (ADI). Suite au jugement 2857,

l'Office a été enjoint de soumettre à nouveau la question au CCG, avec toutes les informations requises afin qu'il soit en mesure de donner un avis motivé "conformément à la procédure établie". A l'origine, l'administration avait soumis un projet de circulaire à la 119<sup>e</sup> réunion du CCG (pour les détails, prière de se reporter à notre compte-rendu de ladite réunion du CCG). A cette réunion, nous avons souligné qu'à l'époque, la procédure correcte était un document CA! De toute évidence, après réflexion, l'administration a fini par en convenir, et a soumis un projet de document CA à cette réunion-ci.

Sur le fond, rien n'a changé depuis la 119<sup>e</sup> réunion. En conséquence, nous avons fondamentalement donné le même avis défavorable qu'après la première réunion.

### **Prime d'assurance maladie pour 2010**

Pour les détails de ce sujet, voir notre compte-rendu de la 119<sup>e</sup> réunion du CCG. En bref, à l'époque, l'administration avait soumis au CCG deux documents totalement différents, un en anglais et un en français, comportant le calcul de la prime d'assurance maladie pour 2010. Le document en anglais était arrivé à temps, le document en français avec retard. L'administration nous avait fait savoir que notre avis était requis sur le document en français. Pire, le CCG n'avait pas le quorum le jour où il avait donné son avis. Par la suite, dans la circulaire 322 en date du 22.12.2009, le VP4 avait annoncé que les taux de cotisation pour 2010 seraient à nouveau soumis au CCG pour avis. Relevons que dans l'intervalle, un taux de cotisation du personnel de 2,4% a été fixé.

A cette réunion-ci du CCG, l'administration a donc à nouveau soumis une troisième version des documents initialement présentés en 2009. En fait, il s'agissait d'une version anglaise du document français soumis à la 119<sup>e</sup> réunion du CCG.

Le calcul de la prime d'assurance maladie se fait en deux temps. La première étape

consiste à calculer la prime que l'Office paye aux assureurs par famille assurée et par mois. La seconde calcule à quel pourcentage du salaire de base cela correspond. Depuis 2003, le montant payé aux assureurs se calcule à l'aide d'une formule prenant notamment pour paramètres les remboursements et l'inflation médicale. Les bénéfices réalisés par les assureurs sont plafonnés à 3,25% des remboursements. Tout dépassement est versé à un "fonds" sans intérêt (selon le contrat) et pris en compte pour calculer les primes futures.

Depuis l'introduction de la formule, plusieurs changements ont été apportés au système d'assurance maladie de l'OEB, soit pour supprimer des coûts, soit pour augmenter les recettes du système. Parmi ces changements figuraient l'introduction des points suivants:

- l'arrangement "Delta Lloyd" à la Haye;
- une obligation faite aux conjoints de recourir à d'autres assurances en tant qu'assurances primaires, et à l'assurance de l'OEB en tant qu'assurance secondaire;
- des cotisations supplémentaires pour les conjoints qui travaillent sans assurance maladie primaire alternative.

Malgré ces changements importants, la formule n'a pas encore été adaptée à la nouvelle réalité. De ce fait, la prime calculée est désormais bien trop élevée, ce qui entraîne des bénéfices excessifs pour les assureurs, si bien que le fonds détient désormais une somme de l'ordre de 6 millions d'euros (plus de 10% des remboursements annuels actuels). Dans le document envoyé au CCG, la formule restait inchangée. Pire, l'Office proposait de ne prélever du fonds que le montant nécessaire pour que la prime payée aux assureurs à partir de 2009 reste identique, au lieu de l'utiliser pour l'abaisser.

En conséquence, nous avons donné un avis défavorable à la proposition. De toute

évidence, une nouvelle formule est requise. De plus, à notre avis, l'ensemble du fonds devrait être pris en considération pour calculer la prime, d'autant que l'on ignore ce qu'il adviendrait de cet argent si l'Office soit passait à un système d'assurance interne, soit changeait la base de financement de l'assurance maladie dans son intégralité (voir la proposition d'introduire un système par capitalisation, discutée plus loin).

Les membres nommés par la Présidente ont donné un avis favorable à la proposition. Ils ont cependant ajouté un certain nombre d'observations, y compris le fait qu'au vu des changements apportés au système, il conviendrait d'envisager de modifier la formule.

### **Chiffres de l'assurance maladie pour 2009**

Les chiffres présentés au CCG vers la fin de chaque année pour calculer la prime pour l'année suivante sont provisoires, puisqu'ils reposent sur des extrapolations pour les 10 premiers mois de l'année. A notre demande, l'administration a récemment présenté au CCG les chiffres définitifs pour chaque année, dès qu'ils deviennent disponibles au printemps de l'année suivante. Ces chiffres sont importants pour vérifier la solidité des données et des hypothèses sur lesquelles repose la prime. Or, l'administration ne présente (actuellement) ces chiffres que pour information, et non pour discussion ni avis. En conséquence, le CCG s'est contenté (formellement) de prendre note du document.

### **Introduction d'un régime d'assurance médicale par capitalisation**

L'administration a présenté un document pour discussion sur ce sujet à la 219<sup>e</sup> réunion du CCG (voir notre compte-rendu de ladite réunion). Ce point a fait l'objet de diverses publications, tant de la part de l'administration que de la représentation du personnel. Il a également fait l'objet des

récentes discussions en podium. Nous supposons donc que le lecteur connaît l'arrière-plan de cette question.

A cette réunion-ci du CCG, l'administration a présenté pour avis un projet de document CA, énonçant les changements à apporter à l'article 84 du statut des fonctionnaires (l'article qui traite de l'assurance maladie). En effet, ces changements doivent passer devant le Conseil d'administration pour décision. Les autres changements qui seront nécessaires pour mettre effectivement en œuvre le système, et qui n'ont pas encore été totalement élaborés, pourront (sans doute) être appliqués en interne sans autres décisions du Conseil.

Ces changements visent fondamentalement à supprimer le plafond de 2,4% sur les cotisations du personnel et à fixer le taux de cotisation à l'issue d'une étude actuarielle. Cela entraînerait (presque certainement) une hausse des cotisations du personnel, par étapes, jusqu'à environ 3,0% du traitement de base.

L'administration a justifié les changements proposés en disant qu'ils sont nécessaires pour la pérennité à long terme du système d'assurance maladie de l'Office. En d'autres termes, non pas pour répondre aux problèmes de financement actuels (voir ailleurs dans le présent compte-rendu), mais pour répondre aux besoins de financement des décennies futures, sans réduire les niveaux de service (c'est-à-dire les remboursements).

A notre avis, pour garantir la pérennité d'un régime d'assurance médicale, il convient de prendre en compte non seulement un financement sain mais aussi la question de la maîtrise des coûts, qui doit être abordée de manière permanente. Nous craignons qu'en se contentant d'augmenter (une nouvelle fois) à court terme le montant dû par les agents pour l'assurance maladie, c'est-à-dire d'augmenter les montants qui alimentent le système, sans se pencher sur les coûts, le personnel sera psychologiquement moins sensible à ces

derniers, ce qui entraînera une hausse des coûts.

De plus, s'agissant du processus de consultation, sur un sujet aussi important que les soins de santé, l'Office ne devrait pas simplement procéder à la consultation statutaire minimale prévue à l'article 38(3). Il devrait au contraire effectuer une large consultation du personnel, faisant ressortir les différentes options et leurs conséquences. Ce n'est que de cette manière qu'il sera possible d'introduire les changements nécessaires pour la pérennité à long terme du système sans encourir le risque d'actions revendicatives.

La proposition soumise au CCG ne comportait aucun des éléments ci-dessus. Pire, elle était incomplète parce qu'elle n'était pas accompagnée des mesures nécessaires pour la faire fonctionner. Au contraire, comme indiqué plus haut, elle ne se composait que des changements initiaux requis pour mettre en place le système. De plus, le CCG n'avait pas reçu suffisamment d'information pour pouvoir donner un avis motivé. Ainsi, la détermination des coûts, les estimations et les extrapolations des conséquences de la conservation d'un système par répartition et toutes les données équivalentes pour un système par capitalisation faisaient défaut dans les documents soumis au CCG pour avis. Pour ces raisons, nous avons donné un avis défavorable à la proposition.

En revanche, nous avons suggéré que le système actuel reste en place, au moins pour le moment, mais que pour faire des économies, l'Office passe à un régime d'auto-assurance. Dans le même temps, les mesures d'endiguement des coûts proposées par un groupe de travail en 2008 devraient être progressivement introduites. De plus, un groupe de travail devrait être constitué afin d'étudier les changements requis à long terme. Le personnel dans son ensemble devrait être pleinement informé et consulté.

Les membres nommés par la Présidente ont donné un avis favorable, assorti d'un certain nombre d'observations pour le justifier.

### **Notes adressées aux présidents des commissions de promotion**

Chaque année, la Présidente envoie au CCG ses notes destinées aux présidents des commissions de promotion. Au fil du temps, le contenu des notes a évolué au fur et à mesure que l'administration prend peu à peu en compte nos observations. Cette année, les notes sont restées les mêmes que celles utilisées précédemment.

Selon les informations données par les membres des commissions de promotion, tant nommés par le comité central du personnel que par la Présidente, les commissions fonctionnent généralement bien, sans problèmes.

En conséquence, nous avons donné au CCG un avis favorable aux notes. Néanmoins, nous avons relevé que :

- Le §13 de la note au président de la commission de promotion pour les grades A et le §11 de la note au président de la commission de promotion pour les grades B/C (qui permettent aux commissions, dans des cas exceptionnels, de faire des recommandations de promotion dérogeant aux circulaires 253 et 271) restent pour nous des sources de préoccupation, comme dans les années passées; à notre avis, ils ouvrent des possibilités d'abus et de traitement de faveur.
- Une des idées fondamentales sous-tendant le système de notation et de promotion de l'OEB est la continuité. Ainsi, dans le grade élevé des fourchettes pour la progression de carrière, les agents sont censés faire preuve d'un niveau de performance cohérent sur trois périodes de notation. Il est essentiel pour le bon fonctionnement du système de

promotion que les changements survenant à l'Office (par ex. mobilité de l'emploi, etc.) soient conformes à ce besoin de continuité.

- Dans les années où des rapports de notation sont rédigés, la pratique veut que deux réunions des commissions de promotion aient lieu, une au début de l'été pour traiter de la majorité des cas et une à l'automne pour les cas où le rapport de notation a été retardé. Nous avons vivement recommandé de poursuivre cette pratique en 2010 afin d'éviter des attentes indûment longues pour la promotion du personnel dont les rapports de notation arrivent tardivement.
- En particulier si une amélioration de la performance a été relevée, les critères de promotion des agents qui ont reçu des notes globales ou partielles de 4 ou 5 devraient être révisés.

### **Achats et règlement financier**

Sur ce sujet, l'administration a soumis deux documents au CCG. Le premier portait sur la réorganisation des achats, et fixait essentiellement une structure des domaines d'achats à l'Office. L'autre avait trait à la modification du règlement financier, en particulier en redéfinissant la notion d'"ordonnateur". Ces propositions suivaient des études réalisées par des consultants et des remarques faites dans des rapports d'audit.

A l'heure actuelle, il existe trois départements des achats, deux à la DG4, un à Munich et un à la Haye pour les achats généraux, et un à la DG2 pour les achats liés à l'informatique. Il est envisagé de les combiner en un seul département au sein de la DG4. Il est également prévu d'introduire dans le règlement financier deux nouveaux rôles. D'un côté, celui d'agent chargé du budget, responsable du but de la dépense. Il s'agira par exemple des supérieurs hiérarchiques des unités fonctionnelles. Cela s'inscrit dans la "nouvelle dynamique budgétaire" de la responsabilité décentralisée du budget. De

l'autre côté, celui d'agent chargé des achats, à qui il incombera de veiller au respect des procédures, règles et politiques en matière d'achats. Il s'agira généralement d'une personne du département des achats connaissant les procédures et règlements de l'OEB en la matière. Ces deux rôles sont tous les deux définis dans le nouveau règlement financier proposé par le terme d'"ordonnateur par sous-délégation", puisque "ordonnateur" est le terme employé à l'article 50 CBE, et est généralement utilisé dans d'autres organisations internationales. Selon le règlement financier proposé, ces deux attributions sont incompatibles, ce qui signifie que personne ne pourra les exercer à la fois.

Le but espéré est que la nouvelle structure et les nouvelles règles fourniront un service efficace aux utilisateurs tout en assurant la surveillance et les contrôles nécessaires pour la bonne gouvernance.

Bien entendu, nul ne peut s'opposer à ce qui précède, et de fait, le Comité central du personnel n'a jamais cessé de suggérer que l'Office devrait opter pour un seul département central des achats. Le CCG a également donné un avis favorable à cette approche.

Cependant, dans toute réorganisation, notre souci premier consiste à en connaître l'effet sur le personnel. Le document relatif aux achats propose que la réorganisation se passe en deux temps. Dans un premier temps, le personnel des trois départements d'achats existants devrait être consolidé pour former un seul département central des achats. Au CCG, et sur la base des échos reçus de la part des domaines concernés, ce point semble lui aussi être assez peu problématique. En revanche, le CCG a vu davantage de difficultés dans la 2<sup>e</sup> étape. Celle-ci concerne le personnel qui ne travaille *pas* à temps plein dans un des départements des achats, mais qui exerce des responsabilités en matière d'achats pour au moins une partie de ses attributions à l'Office. Le CCG a estimé que ce volet de la réorganisation nécessitait de plus amples

réflexions afin de garantir que le personnel concerné n'en pâtisse pas et que les services qu'il fournit actuellement n'en souffrent pas.

Le CCG a eu plus de problèmes avec le document relatif au règlement financier. Tout d'abord, bien que le délai soit passé, il s'est avéré que les changements proposés n'avaient même pas encore été soumis à la CBF! Pire encore, la proposition n'avait pas encore été transformée en document CA! Evidemment, il s'agit là d'un problème pour le département des finances, et non pour le CCG.

Pour en venir au contenu, il a été déclaré au CCG que la proposition avait pour but une délégation d'autorité. Néanmoins, elle ne proposait pas de modifier les articles du règlement financier relatifs à la délégation d'autorité. Au contraire, seuls les articles relatifs à l'ordonnateur étaient modifiés. Il a donc semblé au CCG que les modifications suggérées ne répondaient pas à l'objectif déclaré. De plus, le CCG a estimé que la délégation d'autorité n'exigeait pas de modifier le règlement financier. Au contraire, une décision de délégation signée par la Présidente suffirait.

S'agissant des modifications proposées au règlement financier, le CCG a donné un avis reflétant ce qui précède.

### **Modification du communiqué 284**

Pour de plus amples détails sur ce sujet, voir notre compte-rendu de la 220<sup>e</sup> réunion du CCG. A notre surprise, le document a été soumis à nouveau à la 221<sup>e</sup> réunion du CCG. Depuis la 220<sup>e</sup> réunion, l'Office avait découvert que la Suède devait être ajoutée à la liste des pays qui reconnaissent les mariages entre personnes du même sexe, avec effet rétroactif à compter du 01.05.2009. Nous avons rappelé notre suggestion, faite initialement à la 212<sup>e</sup> réunion, qu'il vaudrait mieux présenter au CCG pour avis et publication les règles relatives au moment où les mariages ou partenariats dans un pays donné sont

reconnus par l'OEB, plutôt que de soumettre le document au CCG à chaque fois qu'un pays s'ajoute à la liste. Cela aurait pour autre avantage d'améliorer la transparence. Malheureusement, la personne de la DG5 nommée au CCG n'estime pas que cela soit faisable.

Le CCG a donné un avis favorable à la proposition d'ajouter la Suède à la liste des pays où les mariages entre personnes du même sexe sont reconnus. Par ailleurs, le CCG a réitéré son avis antérieur, donné à la précédente réunion, selon lequel l'Office devrait étudier la question de la reconnaissance des partenariats enregistrés entre personnes de sexes différents.

### **Indemnité forfaitaire pour frais de déménagement**

Un document sur ce sujet avait été soumis à la 219<sup>e</sup> réunion du CCG pour discussion. Pour de plus amples détails, prière donc de se reporter au compte-rendu correspondant. A cette réunion-ci, une version révisée du document a été soumise pour avis. Un problème majeur posé par la proposition initiale était que le personnel était traité de la même manière à son arrivée à l'Office et à son départ. En d'autres termes, le même forfait serait payable dans les deux cas. Or, il est probable qu'un agent, surtout s'il entre directement à l'OEB au sortir de l'université, aura accumulé des biens volumineux au bout de 20 ou 30 ans de service! Le document révisé soumis pour avis a au moins reconnu et corrigé ce problème.

Néanmoins, à notre avis, le problème fondamental continuait à se poser : comme l'a confirmé l'analyse fournie par l'administration, les coûts de déménagement varient à tel point que des remboursements forfaitaires ne peuvent pas être considérés comme appropriés. Dans certains cas, ils entraîneront des gains en espèces considérables pour les agents, et dans d'autres, des pertes énormes. Pour cette raison, le paiement forfaitaire sera perçu comme inéquitable.

Nous avons donc jugé inévitable que des agents désavantagés par la compensation forfaitaire fassent recours dans leur cas particulier.

De plus, à l'heure actuelle, tous les agents ont droit au remboursement des frais de déménagement lorsqu'ils quittent l'Office. Or, la proposition vise à limiter ce droit aux agents qui avaient reçu un remboursement au moment de leur entrée à l'Office. Cela représente une perte de droits pour le personnel – prenez par exemple le cas d'un agent belge recruté pour la Haye, mais déjà aux Pays-Bas. Si cet agent choisit de prendre sa retraite en Belgique, par exemple, les frais de déménagement seront dus au titre de la réglementation actuelle, mais pas au titre de la nouvelle réglementation proposée.

Comme à la 219<sup>e</sup> réunion du CCG, nous avons suggéré une solution de remplacement, où l'Office (par ex. au moyen de contrats cadres) négocierait des prix avec un nombre limité de sociétés de déménagement. Cela résoudrait les problèmes cités dans la proposition et éviterait toutes les objections mentionnées plus haut et causées par une indemnité forfaitaire. Malheureusement, cette solution a été exclue par l'administration.

Pour les raisons ci-dessus, nous avons donné un avis défavorable. Les membres nommés par la Présidente ont donné un avis favorable, dans lequel ils notaient également le problème dû au lien entre le paiement à la fin du service et la question de savoir si un paiement avait été effectué ou non au début du service.

### **Modification des circulaires 253 et 271**

La circulaire 253 fixe le système des carrières B/C à l'Office. La circulaire 271 fait de même pour le personnel de grade A. L'administration a présenté une proposition visant à modifier et à harmoniser les aspects des parties de ces circulaires relatives à l'expérience préalable pouvant être prise en compte. Le changement le



plus important consistait à supprimer la possibilité pour l'Office, dans des cas exceptionnels, de créditer à 100% (et non à 75%, comme d'ordinaire) les périodes considérées comme particulièrement pertinentes et utiles pour l'Office (par ex. le travail fourni dans les offices nationaux des brevets ou en qualité de mandataire).

Nous avons estimé que cela était contraire au but de l'Office consistant à "assurer à l'Office le concours de fonctionnaires possédant le plus haut niveau de compétence, de rendement et d'intégrité" (article 5 du statut). De même, il est manifestement inéquitable vis-à-vis des agents potentiels qui ont travaillé à l'Office pour des fournisseurs extérieurs de ne bénéficier d'une validation de leur expérience qu'à raison de 75%. De ce fait, certains candidats très attrayants pour l'OEB percevront inévitablement l'Office comme étant moins intéressant qu'auparavant, et ne se porteront donc pas candidats aux postes vacants. En conséquence, nous avons donné un avis défavorable à cette proposition.

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