

Compte rendu de la 224^e réunion du CCG - La Haye, les 15 et 16 juin 2010

Résumé

La 224^e réunion du CCG (Conseil consultatif général) a été la cinquième de l'année 2010. Son ordre du jour comportait trois sujets pour discussion et avis : un ensemble de documents traitant du règlement des conflits à l'amiable, un document comportant de nouvelles modifications aux circulaires n^{os} 253 et 271 ainsi que des directives et instructions concernant l'aménagement du temps de travail.

Règlement des conflits à l'amiable

Ce sujet avait déjà été discuté cette année lors de la 220^e réunion du CCG. Nous renvoyons donc au compte rendu de cette réunion à l'issue de laquelle la forme des documents a été considérablement remaniée.

Neuf documents au total étaient soumis à cette réunion-ci du CCG. Trois d'entre eux, un projet de circulaire, des directives concernant le règlement des conflits à l'amiable et un projet de décision de la Présidente créant un "Comité consultatif pour le règlement des conflits", étaient soumis pour avis. Les six autres documents, qui comportaient des points tels qu'un projet de brochure destinée au personnel et un projet de lettre adressée aux supérieurs hiérarchiques, étaient soumis à titre d'information générale complémentaire.

Avec une telle subdivision, ces documents sont désormais bien plus lisibles et seront plus faciles à comprendre pour le personnel. Néanmoins, les documents soumis n'ont toujours pas d'arrière-plan présentant le champ d'application de la proposition, en d'autres termes ce qu'elle vise à atteindre ou non. Ainsi, la proposition n'est pas destinée à remplacer la procédure formelle relative à la dignité (c'est-à-dire au harcèlement) prévue par la circulaire n^o 286, que l'ancien Président

Pompidou avait suspendue, bien que constituant un élément vital de la politique en matière de dignité, et dont nous attendons toujours le remplacement.

Pour l'essentiel, la proposition vise à ce que l'Office facilite le règlement informel et à l'amiable des conflits personnels opposant des fonctionnaires. Ce but est atteint en dispensant à certains agents une formation de conseillers-confidents, en ayant recours à des médiateurs externes (si nécessaire) et en créant un Bureau de règlement à l'amiable chargé de la coordination. Le processus est confidentiel et sur une base volontaire. En d'autres termes, toutes les parties doivent se mettre d'accord sur la procédure à suivre.

Personne ne peut raisonnablement s'opposer au principe que l'Office facilite, si possible, le règlement à l'amiable des conflits entre fonctionnaires. En conséquence, nous avons donné un avis favorable au concept énoncé dans le projet de circulaire au personnel. Toutefois, même si l'on peut accueillir favorablement un concept, il est également tout à fait possible d'avoir des réserves quant à sa mise en œuvre. Ainsi, deux documents (à savoir les directives et le document créant le comité consultatif) indiquent comment l'Office envisage d'appliquer ce concept. C'est à cet égard que nous avons effectivement des

réserves. Celles-ci portent en grande partie sur le manque de clarté de certaines phrases et définitions utilisées, et sur les incohérences entre les divers documents. La plupart d'entre elles pourraient être aisément surmontées. L'élément le plus préoccupant à cet égard est l'absence de clarté quant au rôle du Bureau de règlement à l'amiable (ARB). A un endroit, il est censé servir de "point central chargé de coordonner et de fournir des renseignements". Or, dans l'ensemble des directives et des documents suivants, ce rôle est étoffé par de nombreuses autres tâches et responsabilités – dont certaines semblent exiger des compétences très spéciales allant apparemment au-delà de celles que l'on attendrait d'un bureau purement administratif.

Un autre élément préoccupant est le fait que la proposition ne contient aucuns détails sur la manière de traiter les conflits survenant entre des agents et leurs supérieurs hiérarchiques – alors que l'on sait pertinemment qu'il existe un assez grand nombre de conflits impliquant les supérieurs hiérarchiques. Il est vrai qu'un rôle plus important est mentionné pour les supérieurs hiérarchiques en ce qui concerne la prévention et le règlement des conflits, mais on ne voit pas clairement comment ce but doit être atteint et rien n'est dit quant aux compétences (ni à la formation) requises pour y parvenir.

Enfin, parallèlement à la réunion du CCG, le MAC se réunissait également à La Haye pour discuter du budget. Nous avons été inquiets d'apprendre officieusement que les fonds et les postes budgétaires nécessaires pour mettre en œuvre la proposition telle que présentée au CCG ne seraient pas explicitement prévus dans le budget 2011. Cela fait planer un doute énorme sur l'attachement réel du MAC envers ce projet.

Sur les directives et la création du comité consultatif, nous avons donc rendu un avis motivé reprenant les points ci-dessus. L'avis des membres nommés par la Présidente a été semblable au nôtre.

Nouvelles modifications des circulaires n^{os} 253 et 271

Des modifications de ces circulaires avaient déjà été discutées lors de la 221^e réunion du CCG en début d'année. Elles n'ont pas encore été adoptées par l'administration. A la place,

l'administration a présenté une proposition de nouvelle modification desdites circulaires.

La circulaire n° 253 fixe le système de carrière des agents B/C à l'Office. La circulaire n° 271 fait de même pour les agents de grade A. Elles incluent des directives permettant de calculer l'expérience avant l'entrée à l'Office pouvant être prise en compte, qui sert ensuite à calculer le grade et l'échelon auxquels un agent entre en fonctions. Un nouveau calcul de l'expérience pouvant être prise en compte est souvent effectué après qu'un agent a pris ses fonctions à l'Office, d'une part parce que les candidats ne comprennent pas toujours l'importance de fournir l'intégralité des pièces nécessaires, et d'autre part parce que l'administration commet des erreurs en interprétant les documents fournis par les candidats. Normalement, ce n'est qu'un certain temps après être entrés en fonctions que les candidats comprennent l'importance de ces erreurs, ou ont pour la première fois l'occasion de demander une correction. La proposition soumise à cette réunion du CCG prévoit qu'en règle générale, aucun nouveau calcul n'aurait lieu après l'entrée en fonctions à l'Office. Certaines exceptions sont prévues. Dans de tels cas, la demande de correction devra être formulée dans les trois mois suivant la prise de fonctions.

La justification donnée dans le document (à l'instar de plusieurs autres propositions récentes) est d'alléger le travail du département des RH.

A notre avis, ceci est totalement inacceptable. Le département des RH est là pour apporter un service au personnel. Il devrait donc permettre aux agents, et par extension à l'Organisation elle-même, de fonctionner plus harmonieusement. Nous avons vu trop de propositions dont la seule justification était d'alléger la charge de travail du département des RH. Au contraire, le but premier du département des RH, en général, et des responsables de l'élaboration de la politique en matière de RH, en particulier, devrait être de fournir un meilleur service, et non pas de se donner moins de travail ! Cela est particulièrement vrai pour les propositions susceptibles d'avoir une incidence considérable sur le personnel concerné. Un échelon à 12 mois équivaut à peu près à 200 euros. Sur une carrière de 30 années, la valeur d'un échelon pourrait donc s'élever à

plusieurs dizaines de milliers d'euros. Bien sûr, une erreur de classement pourrait valoir bien plus qu'un seul échelon pour les agents concernés. Des conséquences d'une telle portée ne sauraient se justifier par le désir d'économiser quelques heures de travail au département des RH.

De plus, dans les cas où il est prévu que le nouveau calcul ne sera pas possible après l'entrée en fonctions, la personne concernée n'aura en réalité aucun moyen de recours. L'accès à la Commission de recours internes (et donc au TAOIT) est réservé aux agents en fonctions, et dans les rares cas où un agent assignerait l'Office en justice avant son entrée en fonction, celui-ci ferait valoir son immunité devant les tribunaux nationaux. Pour les cas où le nouveau calcul serait encore possible après l'entrée à l'Office, on ne peut pas non plus s'attendre à ce qu'un agent demande un calcul (et potentiellement fasse appel) dans les trois premiers mois de service (c'est-à-dire durant son stage).

Cela dit, les membres des commissions de promotion nous ont fait comprendre que le fait de recalculer l'expérience plusieurs années après l'entrée en fonctions pose problème. L'Office a également intérêt à instaurer une sécurité juridique définitive. Cependant, si la proposition a pour but d'éviter les recours, nous sommes convaincus que cet objectif pourrait être mieux atteint si le département des RH faisait plus d'efforts pour expliquer les calculs aux agents de manière honnête et transparente.

Après discussions, les membres nommés par la Présidente ont convenu que le document pouvait être retiré, dans l'attente des discussions avec le Comité central du personnel sur les problèmes identifiés et des tentatives pour œuvrer en vue d'une solution.

Directives et instructions relatives à l'aménagement du temps de travail

En 2008, l'Office a publié des "Directives relatives à l'aménagement du temps de travail" qui introduisaient dans tout l'Office un système d'horaires variables. Cependant, bien qu'applicable à tous les nouveaux agents, ce système était facultatif pour le personnel en place, qui pouvait opter pour le nouveau système ou conserver l'ancien système applicable dans les différents lieux d'affectation.

L'introduction du nouveau système a été annoncée le 30 septembre 2008, dans une publication intitulée "Ouvrir la porte à la flexibilité". Celle-ci parlait d'instaurer un système basé sur la confiance et auquel le personnel pourrait choisir d'adhérer. Par la suite, il a été précisé que le personnel pouvait également choisir d'en sortir si ses attentes à l'égard du nouveau système n'étaient pas satisfaites, et il a été annoncé qu'un examen du nouveau système serait effectué "*pour voir quels changements – tant positifs que négatifs – il avait entraînés, et quels changements éventuels seraient nécessaires pour améliorer les directives et leur mise en œuvre pour toutes les personnes concernées*" (c'est nous qui soulignons).

Lors de la présente réunion du CCG, l'administration a présenté deux documents sur ce sujet. L'un comportait des directives sur l'aménagement du temps de travail, qui reprenaient des dispositions semblables aux règles actuelles sur les horaires variables facultatifs, ainsi qu'un projet de décision de la Présidente spécifiant que ces directives s'appliqueraient à l'ensemble du personnel et remplaceraient toutes les autres réglementations en vigueur dans les différents sites de l'OEB. L'autre document comportait des instructions sur la manière de gérer le temps de travail dans MyFIPS.

Les documents soumis prévoyaient que le projet de décision serait signé par Mme Brimelow et que les mesures entreraient en vigueur le 1^{er} juillet 2010, soit le premier jour du mandat de M. Battistelli. Nous avons souligné que nous ne voyions aucune nécessité d'adopter ce projet dans les derniers jours de la présidence Brimelow. En particulier, nous avons estimé qu'il n'y avait aucun avantage pour le personnel à imposer en urgence un seul modèle de temps de travail pour tout l'Office, par opposition aux dispositions actuelles, où le personnel en place peut choisir de travailler selon les anciennes règles relatives au temps de travail en vigueur à son lieu d'affectation. De plus, on ne voit pas non plus en quoi cette proposition présente pour l'Office un avantage qui justifierait d'imposer au personnel des dispositions en matière de temps de travail pour lesquelles ils ont pu opter librement auparavant (dès lors qu'ils étaient convaincus de leurs avantages). En l'absence d'avantages pour le personnel comme pour l'Office, le moment choisi pour

traiter cette question montre que les critères objectifs comptent moins que l'exercice du pouvoir. On a l'impression que le moment a été choisi comme une dernière occasion pour Mme Brimelow de montrer au personnel "qui est le patron".

En fait, non seulement nous ne voyons rien dans la proposition qui améliore les dispositions actuelles sur les horaires variables, mais il nous semble au contraire qu'elle les dégrade sur certains points de détail. Par exemple, elle introduit de nouveaux cas dans lesquels une absence doit être enregistrée et notifiée au supérieur hiérarchique, et ne repose plus sur la confiance mais sur la mise en œuvre d'un système de contrôle par le biais d'outils d'enregistrement électronique. De façon plus inquiétante, nous avons appris que la proposition soumise avait été élaborée par un groupe composé de membres nommés par la Présidente uniquement, et qu'elle ne tenait pas compte des préoccupations des membres nommés par le Comité central du personnel au groupe de travail sur le temps de travail chargé du réexamen. Ainsi, nous avons été informés que la suggestion de fixer le début du temps de travail (autorisé) à 6h30, comme le prévoit actuellement le modèle d'horaires variables à Berlin, avait été rejetée. En fait, le début du temps de travail a été fixé à 7h00, ce qui constitue une détérioration pour le personnel de Berlin.

De plus, en rendant le système obligatoire, la proposition viole des promesses qui avaient été faites aux agents optant pour le système introduit en octobre 2008, et selon lesquelles ils auraient la possibilité de sortir du système, s'ils le souhaitaient, jusqu'au 30 juin 2010 (cf. note adressée à l'ensemble des agents en date du 8 mai 2009, confirmée par la note du 11 décembre 2009). Le fait de donner au personnel la possibilité de sortir du système au 30 juin 2010, avant de le rendre obligatoire pour l'ensemble du personnel à compter du 1^{er} juillet 2010, n'est pas un acte de bonne foi de nature à asseoir la confiance !

Le plus grave est que la proposition est introduite pour tout le personnel dans tous les lieux d'affectation. Nous sommes convaincus que cela constitue une violation d'une "Betriebsvereinbarung" (convention d'entreprise) existante qui régit les horaires flexibles à Vienne et qui, à notre avis, est toujours en vigueur. L'Office ne peut donc

introduire unilatéralement un système différent à Vienne, mais est tenu de négocier tout nouveau système avec le Comité du personnel. De plus, le nouveau système proposé est manifestement moins avantageux pour le personnel – par exemple eu égard au temps alloué aux missions – tout en étant plus bureaucratique que le système actuel à Vienne.

Pire, la partie du document contenant la décision comporte un paragraphe qui affirme que cette décision "ne vise pas à priver ... un agent ... d'un droit acquis ou contractuel ...". On nous a fait savoir que cela reflétait simplement l'intention de la Présidente. En conséquence, le personnel ne peut faire valoir aucun droit sur la base de ce paragraphe. Vu sous cet angle, cela est inquiétant et sera sans doute bel et bien compris par certains agents au moins comme une attaque à l'encontre de leurs droits acquis et contractuels, ce qui entraînera des recours. De fait, en déclarant explicitement caducs le Communiqué n° 5 et la "Wiener Betriebsvereinbarung", des droits contractuels et acquis ont été violés. Tout recours aura pour conséquence des années d'incertitude juridique.

Il semble donc que la seule raison qui ait amené à accélérer l'adoption de cette proposition est que la Présidente souhaitait achever au moins un projet avant la fin de son mandat. Nous jugeons cela regrettable. Il est également regrettable que la Présidente ait choisi d'abolir dans tout l'Office les "journées Kober" (du nom d'un précédent Président), comme annoncé initialement dans le communiqué du MAC sur sa 154^e réunion tenue le 17 juillet 2007 ; ce projet sera celui qui résumera son mandat et par lequel on se souviendra d'elle à l'OEB.

Pour les raisons ci-dessus, nous avons donné un avis défavorable à ces propositions.

Les membres nommés par la Présidente ont quant à eux rendu un avis favorable. Cependant, tout en se félicitant de l'introduction des horaires variables dans l'ensemble de l'Office, un de ces membres a fait des observations complémentaires, en particulier s'agissant de la mise en œuvre à Vienne qui dispose déjà "d'un système d'horaires variables qui fonctionne bien et est bien accepté". Il a indiqué notamment qu'il serait souhaitable de clarifier la base juridique de la "Betriebsvereinbarung" de Vienne, afin

d'éviter toute insécurité juridique. Il a également estimé que la plage fixe du nouveau système n'est pas adaptée aux unités apportant un soutien ; il a fait observer que les horaires seraient comptabilisés par semaine et non par mois (comme c'est actuellement le cas à Vienne), et a remis en cause la manière dont le temps de déplacement sera pris en compte dans le nouveau système.

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