



13.04.2011
sc11044cp - 0.2.1/6.2.1

Compte-rendu de la 229^e réunion du CCG, la Haye, les 5 et 6 avril 2011

Résumé

La 229^e réunion du CCG (Conseil consultatif général) a été la deuxième de l'année 2011. Son ordre du jour comportait un document relatif à la réorganisation des activités relatives aux sciences de la vie au sein de la DG2, des modifications du Code de procédure relatives à la délégation des pouvoirs d'ordonnancement aux ordonnateurs au sein des FRPSS, le développement de l'application électronique MyFIPS, une prolongation du projet pilote PTHW ainsi que les données finales de l'examineur de référence PAX pour 2011.

Réorganisation des activités relatives aux sciences de la vie au sein de la DG2

La DG2 comporte, dans la Direction principale Automatisation de la délivrance des brevets (DP PG), une direction Acquisition de l'information qui effectue certaines activités liées aux demandes de brevet et aux processus du domaine de la biotechnologie. Celles-ci portent notamment sur le traitement du listage de séquences (SEQL) et le développement, la maintenance et l'acquisition de bases de données et d'outils électroniques pour ce domaine technique. L'administration a soumis au CCG un document proposant d'apporter des changements à la structure organisationnelle de ce domaine.

En réunion, il nous a été expliqué que cette réorganisation donnait suite à un audit commandé par la Présidente de l'époque et effectué en 2008. Cet audit a montré que des améliorations méritent d'être apportées à la qualité et au service. Dans ce contexte, les interactions entre le domaine des sciences de la vie et les examinateurs doivent être améliorées. De plus, il existe des retards dans la transmission des dossiers et d'autres problèmes dus au fait que le personnel des sciences de la vie est en dehors du domaine

principal PatAdmin. En réintégrant dans PatAdmin certains des agents effectuant des tâches d'administration des brevets, la réorganisation a pour but de surmonter les problèmes ci-dessus et de rendre les opérations plus efficaces.

Dans toute réorganisation, notre souci principal est l'effet qu'elle peut avoir sur le personnel concerné. En l'occurrence, nous étions particulièrement inquiets parce qu'il semblait qu'après la réorganisation, un agent de moins serait affecté à des tâches PatAdmin.

L'expert de l'administration nous a expliqué que certains agents PatAdmin dans les SIS de dépôt suivraient une formation supplémentaire pour pouvoir effectuer ce travail. Ainsi, il serait possible d'assurer une couverture encore meilleure, par exemple pendant les absences. De plus, le personnel SEQL recevrait également une formation à d'autres aspects du travail PatAdmin, améliorant ainsi ses propres chances de carrière.

Après discussions, le CCG a conclu que le transfert du personnel administratif de l'équipe SEQL de la direction Acquisition de l'information à la DP PG aux unités SIS de Munich et de la Haye (PatAdmin) chargées

d'apporter un soutien administratif au bi-cluster Biotechnologie va sans doute améliorer les contacts entre les membres de l'équipe SEQL et les examinateurs Biotech qui sont les principaux utilisateurs de ses services. Le CCG a donc donné un avis favorable unanime à la proposition. Le CCG a également fait un certain nombre de suggestions et d'observations. En particulier, le CCG a déclaré s'attendre à ce que l'investissement en formation prévu soit réellement effectué. Nous espérons en outre que les détails concernant la mise en œuvre seront élaborés en consultation avec le personnel concerné.

FRPSS: Code de procédure pour la délégation de pouvoirs d'ordonnancement aux ordonnateurs

L'administrateur des FRPSS a présenté un projet de proposition relatif à la délégation de pouvoirs d'ordonnancement au personnel chargé de placer les actifs. En partie, cela était rendu nécessaire par la réorganisation du portefeuille obligataire en trois classes d'actifs différentes.

Au CCG, l'administrateur des fonds a expliqué qu'il existe une hiérarchie de documents pour l'administration des fonds. Ce sont le statut, les directives de placement et le code de procédure, dans cet ordre. Le code de procédure, qui figure en bas de l'échelle parmi les trois documents juridiques, a été discuté au Conseil de surveillance (CS) avant d'être soumis au CCG. Les membres du CS présents au CCG nous ont fait savoir que ce document avait le plein soutien du CS. Les modifications proposées se bornent effectivement à harmoniser le document avec la nouvelle répartition du portefeuille obligataire et n'affectent ni le personnel ni les titres et garanties couvrant les placements que les ordonnateurs peuvent effectuer.

Le CCG a donné un avis favorable unanime à cette proposition. En outre, le CCG a relevé que le code de procédure comporte deux parties principales, une première partie «Code d'éthique et code de conduite professionnelle» et une seconde «Procédure en matière de décisions» qui traite de questions opérationnelles. Le CCG a recommandé qu'il soit envisagé de dissocier ces deux parties afin de les affecter à des documents distincts. Le premier document couvrirait le code d'éthique, qui devrait rester (relativement) statique. En conséquence, les modifications de ce

document devraient en principe être extrêmement rares et n'intervenir qu'après consultation du CS des FRPSS et du CCG.

Le deuxième document, en revanche, pourrait porter sur des questions purement opérationnelles sans incidence sur le personnel. Normalement, il devrait donc être possible de le modifier après avoir uniquement consulté le CS des FRPSS, c'est-à-dire sans passer devant le CCG. Cela permettrait plus aisément d'adapter le document en fonction des besoins, par exemple lorsque de nouveaux instruments de placement deviennent disponibles.

Données de l'examineur de référence PAX par cluster et par groupe de pairs

Pour de plus amples informations sur ce sujet, on se reportera à notre compte-rendu de la 228^e réunion du CCG. L'administration y avait présenté les données provisoires de l'examineur de référence PAX par cluster (CRED) et par groupes de pairs (PRED) pour 2011. A l'époque, on nous avait dit que l'intention était de présenter les chiffres définitifs au CCG pour avis dès que possible. Les chiffres ont été bel et bien présentés à cette réunion-ci.

Les chiffres provisoires et les chiffres définitifs produits par le comité de mise en œuvre PAX ne présentaient apparemment aucune divergence.

Les CRED et les PRED ont été calculées dans le cas des domaines techniques des bi-clusters informatique, électricité et semi-conducteurs, mesures et optique, télécoms et véhicules et technologie générale, mais les PRED ne s'appliquent qu'aux examinateurs travaillant dans le domaine technique à Berlin. Pour les examinateurs de Munich et de la Haye, ce sont les CRED correspondantes qui s'appliquent.

A notre avis, cette anomalie est contraire à l'esprit du PAX. Une simple distinction géographique ne devrait pas suffire en soi pour aboutir à deux jeux différents de données de référence pour des examinateurs travaillant dans le même domaine technique. Nous avons également relevé que cela était contraire à une décision du VP 1 en date du 4 mars 2010 selon laquelle «les nouvelles données de l'examineur de référence s'appliqueront à tous les examinateurs de Berlin traitant de

dossiers venant de ce domaine technique spécifique et aux examinateurs de l'autre cluster».

En conséquence, nous avons recommandé que les PRED calculées pour le bi-cluster de Berlin soient également appliquées à tous les examinateurs travaillant dans les bi-clusters correspondants de la Haye et de Munich.

Les membres nommés par le Président ont été d'avis qu'il y avait incompatibilité entre la décision du Vice-président et les dispositions de l'annexe II du manuel de mise en œuvre PAX, et qu'un éclaircissement était donc nécessaire. Ils ont toutefois considéré qu'il était clair que pour ces six domaines techniques, l'intention était de conserver les PRED pour les examinateurs de Berlin uniquement et d'appliquer les CRED aux examinateurs de ces six bi-clusters.

Les deux parties ont donc identifié l'existence d'un problème, mais en recommandant des solutions différentes.

Prolongation de la décision présidentielle pour le projet pilote PTHW

Le travail à domicile à temps partiel (PTHW) a été introduit par décision présidentielle en date du 31.07.2009. Cette décision prévoyait que l'autorisation du PTHW expirerait lorsque le projet pilote viendrait à son terme. Un rapport sur le projet pilote a été achevé et présenté au Président. Néanmoins, aucune décision finale n'a encore été prise quant à la poursuite ou non du projet. Pour tenter de clarifier le statut des participants au projet pilote, l'administration a soumis au CCG un document précisant que la décision du 31.07.2009 restait en vigueur «jusqu'au 30 septembre 2011 ou jusqu'à ce qu'elle soit remplacée». Cependant, seuls les participants actuels au projet pilote seront autorisés à continuer jusqu'à ce qu'une (nouvelle) décision définitive ait été prise.

Au CCG, nous avons souligné que la décision adoptant le projet pilote stipulait clairement que le projet était pour un an, à compter du 1^{er} septembre 2009, et que la décision devenait «caduque à l'échéance de la période d'essai». Cela veut dire qu'il n'y a plus de décision à prolonger, puisque celle-ci est venue à expiration en septembre 2010.

Lorsque nous en avons fait part au CCG, le débat est devenu surréaliste.

Tout d'abord, on nous a signalé que le projet pilote avait bel et bien été prolongé par une nouvelle décision du Président. Nous avons fait savoir à l'administration que nous ne trouvions sur l'intranet aucune trace d'une telle prolongation.

L'administration a alors déclaré que la décision avait peut-être été prise par le VP4. Nous lui avons fait savoir que nous ne trouvions aucune trace que le VP4 ait annoncé une telle décision. De plus, nous ne trouvions aucune trace que le DP RH l'ait annoncée, lui non plus.

Ensuite, l'administration a suggéré que l'annonce émanait peut-être du domaine Avenir du travail. Aucune annonce de ce type ne figure sur le site web du domaine. De toute façon, on peut douter qu'un domaine soit habilité à prendre une telle décision.

Pour finir, l'administration s'est souvenue qu'en réalité, la décision de prolonger le PTHW avait été mise en œuvre sous forme de lettres individuelles adressées à chacun des participants au projet. Elle a produit une copie non datée et non signée de cette lettre, qui montrait clairement qu'au titre de cette prolongation, l'autorisation de poursuivre le projet PTHW venait à expiration le 31 mars de cette année!

De toute évidence, il existe des sujets complexes tels que les règles de santé et de sécurité applicables, la responsabilité civile et la couverture d'assurance qui doivent être réglés définitivement avant que l'on puisse prolonger le PTHW à l'Office. D'un autre côté, nous comprenons que la plupart des agents qui ont participé au projet jusqu'ici aimeraient sans doute le poursuivre. Nous n'avons donc aucune objection de principe à ce qu'ils en aient l'autorisation jusqu'à ce qu'une décision définitive ait été prise.

Cependant, la proposition soumise au CCG en vue d'obtenir cette autorisation était manifestement déficiente. Pourtant, l'administration ne l'a ni retirée ni remaniée. En conséquence, nous avons été forcés de lui donner un avis défavorable.

Cela dit, il n'est pas acceptable de laisser le personnel concerné dans un vide juridique jusqu'à ce qu'une décision de suivi soit prise. Nous avons donc considéré que l'Office devrait continuer à envoyer les décisions individuelles

à tous les participants au projet pilote. Cette décision pourrait être semblable à celle de septembre 2010, mais assortie d'une date réaliste reflétant le moment où une décision définitive a des chances d'être prise. De plus, les participants au projet pilote devraient avoir le choix de mettre un terme au PTHW s'ils le souhaitent, maintenant que le projet pilote est achevé.

Extension de l'application électronique MyFIPS

L'administration a présenté une extension de l'application électronique MyFIPS destinée à remplacer le formulaire de demander sur papier pour l'indemnisation financière du travail à la demande, du travail posté et des heures supplémentaires. Comme on pouvait s'y attendre, l'interface utilisateur ressemble à celle utilisée pour réclamer le remboursement de frais de mission ou enregistrer des horaires variables ou des heures de compensation. L'administration a expliqué que ce nouvel outil n'était pas destiné à introduire une nouvelle politique. Il ne changeait pas non plus le statut des fonctionnaires. L'administration a affirmé que le système serait plus sûr et plus précis que l'actuel système basé sur le papier. De plus, puisqu'il existe une interface avec le système des salaires, les paiements pourraient être effectués plus rapidement.

Toutefois, la proposition ne prévoyait pas la possibilité, dans l'outil électronique, de recevoir une indemnisation des heures supplémentaires sous forme d'heures libres, comme le stipule le statut des fonctionnaires, mais n'envisageait qu'une indemnisation en espèces. De plus, le programme ne comportait aucune interface avec le programme relatif au temps de travail. Cela signifie qu'il n'est pas possible de vérifier si la durée maximale du travail autorisé pour chaque agent par semaine est respectée ou non.

Nous n'avons donc pas pu souscrire à l'idée que la proposition représente une amélioration et une simplification des dispositions actuelles, qui permettent de réclamer du temps ou de l'argent sur un seul formulaire papier. Au contraire, elle complique les choses puisque le formulaire papier actuel et le nouvel outil électronique devront coexister en parallèle.

Le CCG a été unanime pour dire que la proposition n'était pas mûre pour être mise en œuvre. Des divergences existaient cependant

quant aux éléments qu'une proposition révisée devrait comporter avant d'être appliquée.

Pour notre part, nous avons donc donné un avis défavorable faisant ressortir les arguments ci-dessus et apportant des suggestions supplémentaires relatives au flux de travail pour l'approbation d'heures supplémentaires par le supérieur hiérarchique.

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