

Conclusions du Groupe d'étude

L'original reçu est en anglais, le texte a été traduit par les soins du Syndicat

Les présentes conclusions portent sur les allégations spécifiques du Syndicat du personnel, communiquées au Groupe d'étude, dans une lettre datée du 5 septembre 2008. Le Groupe note avec satisfaction que l'Administration et le Syndicat du personnel ont décidé de prolonger l'étude au-delà des 15 jours stipulés dans l'accord sur la négociation collective qui établissait ce Groupe. Nous, les membres du Groupe, souhaitons répondre aux trois questions spécifiques posées dans la lettre du Syndicat du personnel, datée du 5 septembre. Nous souhaitons aussi répondre aux allégations plus précises de déviation par rapport à la lettre de l'accord sur la négociation collective entre l'Administration et le Syndicat du personnel à propos des procédures de recrutement et de sélection. La présente opinion, unanime, du Groupe d'étude répond aux points susmentionnés. Notre réponse est organisée sur la base des trois questions qui nous ont été posées dans la lettre du Syndicat du personnel datée du 5 septembre.

« En conséquence, le Syndicat du personnel demande au Groupe d'étude d'examiner la décision du Bureau de changer, de manière substantielle, la procédure de recrutement et de sélection établie dans les accords collectifs en vigueur et dans d'autres textes, unilatéralement et sans négociations. »

En premier lieu, en ce qui concerne les modifications apportées à la procédure de recrutement et de sélection, le Groupe d'étude constate une divergence d'opinion sur deux points entre le Syndicat du personnel et l'Administration. Premièrement, le Syndicat du personnel considère les changements « substantiels » tandis que l'Administration estime qu'ils sont en fait « mineurs » (« de micro détails » selon l'opinion d'un représentant de l'Administration), et consistent à affiner les procédures en vigueur sans en changer la substance. En outre, l'Administration déclare, en tout état de cause, avoir procédé unilatéralement à des ajustements de la procédure depuis un certain temps sans objection de la part du Comité précédent du Syndicat du personnel. Deuxièmement, l'Administration estime que les changements apportés aux procédures du centre d'évaluation sont du ressort exclusif de l'Administration car ils constituent une prérogative administrative.

Le Groupe d'étude estime inutile d'émettre une opinion quant au caractère « substantiel » ou « mineur » ou autre, des changements. C'est le deuxième point, l'argument de prérogative administrative avancé par l'Administration – la question de fond, selon le Groupe d'étude – que le Groupe commente ci-après.

« Le Syndicat du personnel demande au Groupe d'étude d'examiner si la décision unilatérale de l'Administration a été prise en contravention des accords collectifs en vigueur et, si c'est le cas, de faire des recommandations pour remédier à la situation. »

Le Groupe d'étude est d'avis que les changements apportés à la structure et au fonctionnement du centre d'évaluation auraient, en effet, dû faire l'objet de négociations avec le Syndicat du personnel. Il estime que les changements unilatéraux constituent une

entorse à l'accord sur la négociation collective de même qu'à l'annexe 1 du Statut du personnel. Le Groupe d'étude estime cependant que si importante soit-elle en soi, cette entorse est le symptôme (et sans doute le résultat) d'un problème plus général – celui du climat actuel des relations de travail au Bureau. Mais revenons à la question. Nous observons que la « pratique passée », c'est-à-dire le fait qu'apparemment le Syndicat du personnel n'a pas fait objection aux changements apportés par l'Administration au processus d'évaluation ne suffit pas, en fin de compte, pour passer outre ou ignorer ce que les parties avaient convenu dans la négociation collective, lorsqu'une partie ou l'autre l'évoque.

Dans ses entretiens avec les deux parties, le Groupe d'étude a eu le sentiment que le niveau de méfiance mutuelle était élevé. Par exemple, l'Administration estime que les plaintes du Syndicat du personnel ont moins à voir avec le fond qu'avec une volonté de « tout négocier ». Si tel était le cas, l'Administration pense que la capacité de fonctionnement du Bureau serait « entravée », que le processus décisionnel « serait progressivement empêché » – en bref, que la gestion serait paralysée.

Le Syndicat du personnel, pour sa part, fait remarquer une « érosion très claire du dialogue social » au Bureau ainsi qu'une tendance à se « désengager » des négociations collectives et à ne pas respecter les accords sur la négociation collective en vigueur. L'Administration semble se sentir « prisonnière » des accords collectifs. Aux yeux du Syndicat du personnel, l'Administration est en train de « grignoter les droits [du personnel] » et l'on ne peut qualifier les « consultations » de « réelles » ni dans leur substance, ni dans leur calendrier.

« Le Groupe d'étude est également prié de donner son avis aux parties sur la reprise des négociations sur les amendements aux dispositions de l'accord collectif en vigueur ou d'un nouvel accord collectif, ainsi que sur la mise en œuvre des textes, y compris des directives sur le recrutement et la sélection. »

Nous, les membres du Groupe d'étude, avons réfléchi à ce qui nous semble être la procédure à suivre. Nous commencerons par ce qui, à nos yeux, apparaît comme « positif ».

1. Les deux parties, aussi bien par écrit que par oral, ont déclaré leur volonté de reprendre les négociations en vue de modifier les procédures actuelles de sélection et de recrutement.
2. Même si chaque partie estime que l'autre partie est inflexible ou intransigeante, nous pensons que cela pourrait être pire. Nous remarquons, par exemple, que le Syndicat du personnel aurait pu tout simplement boycotter le processus du RAPS et qu'il ne l'a pas fait.
3. Le Syndicat du personnel reconnaît que certaines décisions sont, en effet, des prérogatives administratives et, en conséquence qu'il incombe à l'Administration de les prendre unilatéralement.

Ayant mis en lumière le climat actuel de méfiance mutuelle, nous pensons que cette question doit être immédiatement réglée. Pour ce faire, nous estimons qu'il y a deux conditions préalables essentielles :

Savoir ce qui est négociable et ce qui ne l'est pas

Premièrement, le Syndicat du personnel doit confirmer à nouveau qu'il reconnaît que certaines décisions sont une prérogative administrative unilatérale tandis que l'Administration doit reconnaître que tout changement apporté au centre d'évaluation ou à la procédure de sélection et de recrutement est soumis aux procédures énoncées dans l'accord sur la négociation collective en vigueur et il ne saurait donc y avoir d'abrogation unilatérale.

Deuxièmement, et ce point est étroitement lié au premier, nous estimons qu'il serait bon d'éclaircir, d'une part, le sens des « prérogatives administratives » dans le cadre de l'accord sur la négociation collective en question et, d'autre part les questions qui nécessitent des informations, une consultation et/ou des négociations. Nous sommes d'avis que l'absence de clarté est une cause non négligeable de la situation dans laquelle nous nous trouvons aujourd'hui. Pour ne donner qu'un exemple, l'Administration estime que le Syndicat du personnel ne doit avoir aucun rôle à jouer dans la définition des compétences à évaluer. Le Syndicat du personnel pense, au contraire, que l'article 1.3 de l'accord sur la négociation collective concerné lui donne le pouvoir jouer ce rôle. Ci-après, se trouve l'évaluation de l'accord collectif, réalisée par le Groupe d'étude.

Nous estimons cependant que l'on peut éclaircir les rôles et responsabilités dans le cadre de l'accord sur la négociation collective et que cela serait un élément nécessaire des négociations en cours en vue de conclure un nouvel accord. Si les parties décidaient de constituer un petit groupe de travail chargé de faire des recommandations sur la définition des prérogatives administratives et des décisions qui n'en sont pas, ce serait à notre avis un pas en avant. Une autre option pourrait être de confier cette tâche au Groupe d'étude pour examen ultérieur par les parties. Quoi qu'il en soit, nous estimons que cette mesure doit être prise immédiatement.

Retour à la table de négociations

De l'avis du Groupe d'étude, plusieurs des questions posées qui émanent de la publication de la note d'information du Système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel portent sur des points qui auraient dû faire l'objet de négociations avec le Syndicat du personnel. Le Groupe d'étude fait référence: a) à la période de deux semaines pour l'annonce d'un transfert au même grade ; b) à l'établissement de la liste de candidatures internes ; c) au calendrier, au rôle et au contenu du processus de recrutement du point de vue du centre d'évaluation et ; d) aux compétences à évaluer par le centre d'évaluation.

Le Groupe d'étude croit comprendre que, du point de vue de la sélection des candidats internes et du calendrier du centre d'évaluation, il pourrait déjà y avoir eu des divergences par rapport à l'accord collectif avant l'introduction du RAPS. Toutefois, l'établissement du RAPS coïnciderait avec leur première officialisation. Le Groupe d'étude considère que ces deux questions (points b) et c)) devraient faire partie des négociations en cours en vue d'un nouvel accord sur le recrutement et la sélection. Entre-temps, il devrait y avoir un accord mutuel concernant toute déviation de la procédure décrite dans les articles 4.2 et 4.3 de

l'accord collectif. Le Groupe d'étude croit également comprendre, d'après les indications fournies par l'Administration, que les compétences évaluées par le centre d'évaluation ont été révisées et que les compétences fondamentales d'intégrité et de transparence ainsi que de sensibilité à la diversité ont été réattribuées au centre. Tout autre question concernant les compétences à évaluer par le centre d'évaluation ou non (point d) ci-dessus) devraient faire l'objet d'un accord entre le Syndicat du personnel et l'Administration comme le prévoit l'article 1.3 de l'accord collectif. La période d'annonce des transferts au même grade (point a) ci-dessus) ne devrait pas être inférieure à un mois civil, conformément à l'article 3.7 de l'accord collectif. Les négociations en cours en vue d'un nouvel accord devraient aussi tenir compte de cette question.

Le Groupe d'étude croit comprendre, d'après les informations données par l'Administration, qu'il n'y a pas de déviation, par rapport à la période pré-RAPS, en ce qui concerne la responsabilité des chefs hiérarchiques de réaliser l'évaluation technique de tous les candidats qui ont satisfait aux exigences du centre d'évaluation. Le Groupe prend également bonne note que l'Administration confirme que l'évaluation, par le Syndicat du personnel, des annonces de vacances de postes du point de vue de l'ouverture de concours à des candidats extérieurs reçoit et continuera de recevoir une attention sérieuse mais que la décision finale sera prise par le DRH et le responsable hiérarchique, conformément à l'annexe I, paragraphe 8 du Statut du personnel. Le Groupe d'étude comprend que tout commentaire des représentants du Syndicat du personnel sur les annonces de vacances de postes sera discuté en vue de parvenir à un accord (section 3.4 de l'accord). Cependant, le Groupe d'étude comprend également, d'après sa discussion avec le Syndicat du personnel, que celui-ci ne conteste pas que la décision finale soit une prérogative administrative. Dans ces circonstances, le Groupe d'étude ne considère pas qu'il y a eu contravention à l'accord collectif sur les deux derniers points.

Enfin, le Syndicat du personnel fait référence aux directives pour l'évaluation technique des candidats qui, selon l'article 5.1 de l'accord collectif doivent être convenues par le Syndicat du personnel et le Bureau. Il prétend qu'elles ont été remplacées unilatéralement par l'Administration. Le Groupe d'étude n'a pas eu connaissance de directives particulières qui auraient été convenues par le passé à ce sujet et ne considère pas que le paragraphe 23 de la note d'information puisse réellement être considéré comme des « directives » aux fins de l'article 5.1. Le Groupe d'étude suggère, en conséquence, que la question des directives pour l'évaluation technique fasse l'objet des négociations en cours en vue d'un nouvel accord collectif.

Le Groupe d'étude estime, à la lumière de ce qui précède, que la note d'information aurait dû faire l'objet d'une consultation préalable avec le Syndicat du personnel et que l'on aurait pu ainsi éviter certains des différends qui ont suivi.

Conclusion

Nous, les membres du Groupe d'étude, recommandons les mesures suivantes comme moyen de résoudre les différends actuels entre les parties. Nous restons à disposition pour aider les parties, au mieux de nos possibilités, si elles le souhaitent.

Ceci étant dit, nous sommes fermement convaincus que les services d'un médiateur

indépendant pourraient maintenant être très utiles. Le Groupe d'étude a quelques idées à cet égard. L'essence du problème étant le climat de méfiance ou de suspicion mutuelle, nous estimons qu'une voix indépendante serait utile sur ce terrain particulier.

Post-scriptum. Le Groupe d'étude estime, à l'unanimité, que le timing et le contenu du Bulletin n° 1386 du Syndicat du personnel, daté du 22 octobre 2008, ont été contre-productifs. C'est symptomatique du problème central que nous avons identifié – c'est-à-dire le climat hostile des relations de travail, et ne fait qu'enflammer les aspects négatifs. La publication est tombée en un mauvais moment alors que les travaux du Groupe d'étude étaient en cours. Il s'agit d'un bulletin qui remet précisément en question la crédibilité du Groupe d'étude. Le Groupe d'étude n'ignore pas que, lorsqu'il publie un tel bulletin, le Syndicat du personnel a ses propres impératifs, par exemple sa prochaine Assemblée générale. Le Groupe d'étude reconnaît que cette publication entre pleinement dans les prérogatives du Syndicat du personnel et que la question n'est pas à l'étude. Le Groupe d'étude abordera cette question en plus grand détail dans un commentaire séparé avec copie à l'Administration.

Ceci est l'opinion du Groupe d'étude.

Karen Curtis
[signé]

Duncan Campell
[signé]

Hans Hofmeijer
[signé]

28 octobre 2009