



IL VOUS EST DEMANDE DE VOTER

Dossier du BHI N° S1/0415 et S1/0410

LETTRE CIRCULAIRE 43/2010
26 juillet 2010

RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LE REGLEMENT DU PERSONNEL

Madame la Directrice, Monsieur le Directeur,

1 La Décision No 18 de la XVII^{ème} Conférence hydrographique internationale (CHI) a créé un groupe de travail sur le règlement du personnel (SRWG) avec pour mandat d'effectuer une révision globale du règlement du personnel existant et de fournir un rapport sur ses travaux par lettre circulaire, aux Etats membres, en 2009. La CHI a désigné l'Allemagne et le RU respectivement président et vice-président du GT. Mme Ingelore Hering et Mme Ellen Davis ont été nommées par l'Allemagne et le RU, président et vice-président du GT. Le Bureau a reçu le rapport du SRWG le vendredi 9 juillet 2010 et ce dernier a été posté sur le site web de l'OHI à la rubrique Comités et groupes de travail/SRWG ainsi que les versions annotée et consolidée de la proposition de Règlement du personnel modifié.

2 Le rapport du SRWG contient les détails des travaux du SRWG. Le Comité restreint de la Commission des finances (CR de la CF) dont il est question à l'Article 14 du Règlement général de l'OHI a tenu une réunion extraordinaire au Bureau le vendredi 9 juillet 2010, dans le but d'examiner toutes les éventuelles implications financières des modifications proposées par le SRWG. Le personnel de la catégorie B et C ont émis des commentaires sur les changements proposés. Ces commentaires sont joints en Annexe A à la présente.

3 La clause contenue au paragraphe III.3 du rapport du SRWG indique que les modifications proposées ne s'appliqueront au personnel actuel de catégorie B (à l'exception de BT) et C, seulement au cas où elles seraient acceptées par ces derniers dans un certain laps de temps. Toutefois, cette condition ne s'applique pas aux changements proposés concernant les « congés officiels », qui sont en fait une clarification du SRWG sur la mise en œuvre d'une règle existante qui s'applique déjà à l'ensemble du personnel et au Comité de direction.

4 Le rapport du SRWG recommande un très grand nombre de changements spécifiques au Règlement du personnel. A l'intention des Etats membres, le Comité de direction a regroupé les changements proposés sous différents thèmes. Ces thèmes formeront ensuite un point de départ pour l'examen des EM et ultérieurement pour que ceux-ci votent sur les propositions à l'aide du bulletin de vote en Annexe D.

5 Le Comité de direction souhaite attirer l'attention des Etats membres sur les points suivants, relatifs au rapport du SRWG et à ses recommandations :

Alignement du Règlement du personnel sur les systèmes des NU et de Monaco (voir Bulletin de vote Q8)

Le groupe de travail a approuvé que les droits des directeurs et du personnel de catégorie A soient strictement alignés sur le système des NU en tant que personnel « recruté internationalement » tandis que le système applicable à Monaco servirait de base pour les droits du personnel de catégorie B et C. Les changements aux sujets pertinents du Règlement du personnel actuel ont été proposés pour inclure et mieux refléter la formulation et les pratiques en vigueur aux NU concernant ces sujets. Les changements proposés n'ont aucune implication financière sur le budget de l'Organisation étant donné que le Règlement du personnel actuel repose déjà principalement sur les pratiques des NU et de Monaco.

Prestations sociales (voir Bulletin de vote Q1)

Le SRWG propose des changements significatifs aux procédures et aux conditions existantes des droits des Directeurs et des membres du personnel en matière de prestations médicales à la retraite. L'Annexe B résume les procédures actuelles et proposées concernant le droit aux prestations médicales à la retraite. Le CR de la CF au cours de la réunion du 9 juillet a examiné les changements proposés et a été d'avis que toute décision sur ce sujet devrait être reportée en attendant d'un examen approfondi du CR de la CF. Ceci en raison de la nécessité d'examiner les conséquences des propositions de façon approfondie avant de prendre une décision. A partir de son évaluation initiale, le CR de la CF a identifié les points de préoccupation suivants.

- a. Il peut y avoir des répercussions financières inconnues sur le budget ;
- b. La personne qui sera considérée comme l'autorité responsable au niveau national pour attester si un directeur ou un membre du personnel est couvert par un régime médical national n'est pas encore définie ainsi que la manière dont cela peut être vérifié ;
- c. La manière dont les cas de couverture médicale nationale partielle seront traités est encore mal définie ;
- d. Des mécanismes seront requis pour surveiller et vérifier les régimes médicaux nationaux pertinents ainsi que les justificatifs des traitements médicaux et les coûts y relatifs ;
- e. Il sera nécessaire de réévaluer les primes actuelles des assurances privées que le Bureau verse pour couvrir des risques importants, en particulier parce qu'il faudra les étendre pour couvrir les risques médicaux dans le monde entier.

Salaires (voir Bulletin de vote Q2)

Une grille consolidée des salaires et des avancements ainsi que des méthodes d'application pour la progression du personnel de Catégorie B et C est proposée au paragraphe V.12 du Règlement du personnel modifié. Tandis que l'idée initiale du SRWG était que les quatre grilles existantes relatives à la progression du personnel de Catégorie B et C pourraient fusionner en une seule grille, pour les raisons contenues dans son rapport, le SRWG propose une cinquième grille, pour le personnel de Catégorie B (à l'exclusion de BT) et C employé après le 1^{er} janvier 2011. .

Les points additionnels suivants pourront être utiles lorsque les Etats membres aborderont l'examen de ces questions :

- a. Il serait plus facile pour le BHI de gérer une grille pour les huit membres du personnel de Catégorie B et C plutôt que cinq ;

b. La progression du personnel est déjà fondée sur une combinaison entre la durée de service et les performances, conformément aux procédures exposées dans les paragraphes V.11 (d) et (e) du Règlement du personnel actuel ;

c. Du fait de la fréquence de renouvellement et des départs en retraite prévus, la nouvelle grille des salaires et des avancements du personnel proposée par le SRWG n'entrerait pleinement en vigueur qu'après 2021 et il est peu probable qu'elle affecte quelque personnel que ce soit avant 2015, date du prochain départ en retraite prévu.

Congés officiels (voir Bulletin de vote Q3)

Les congés officiels du BHI ont toujours été établis à partir de la liste publiée par le Gouvernement de Monaco. Cette liste peut facilement être incluse dans le Règlement du personnel. La question qui a été soulevée par le personnel concerne le traitement de la période du 24 décembre au 1^{er} janvier, qui n'est pas incluse dans la liste des jours fériés publiée par le Gouvernement de Monaco. Jusqu'à présent, il n'a pas été demandé au personnel de prendre des congés lorsque le Bureau était fermé. Cette pratique a été respectée au Bureau depuis 1928 mais n'a pas été formellement reconnue par les Etats membre ni reflétée dans le Règlement du personnel.

Allocation pour frais d'étude (voir Bulletin de vote Q4)

Les changements proposés aux droits à l'allocation pour frais d'étude sont adaptés au statut international des Directeurs et du personnel de catégorie A.

Devoirs, obligations et privilèges (voir Bulletin de vote Q5)

Les points suivants additionnels pourront être utiles lorsque les Etats membres examineront cette question :

a. Tandis que le SRWG, dans son rapport, reconnaît que « l'OHI/le BHI ne sont actuellement pas impliqués dans des marchés qui découlent de son activité ou dans toute autre activité financière sensible », l'inclusion des paragraphes portant sur ce point peut laisser supposer le contraire.

b. On peut considérer que le paragraphe III.1 (b) du Règlement du personnel couvre déjà le champ et l'objectif des trois paragraphes proposés par le SRWG.

c. L'OMI gère un budget de plusieurs millions de Livres tandis que le budget de l'OHI est bien inférieur avec des possibilités de dépenses discrétionnaires bien plus limitées. Le Règlement du personnel de l'OMI a été actualisé en octobre 2009 mais n'a pas inclus de clause semblable à celle proposée au paragraphe III.1 (b) du Règlement du personnel de l'OHI. Le Règlement du personnel de l'OMI contient uniquement le premier paragraphe avec diverses explications de ce qui constitue une « participation ou un intérêt financier ».

Applicabilité du Règlement du personnel au personnel existant (voir Bulletin de vote Q6)

Dès l'adoption du Règlement du personnel amendé proposé, les conditions d'emploi des membres du personnel seront affectées de différentes manières, comme suit :

a. Toute reconduction de l'engagement du personnel de catégorie A, conformément au paragraphe V. 10.1 (b) et (c) du règlement du personnel nécessitera « une nouvelle lettre d'engagement détaillant les conditions générales du nouveau Règlement du personnel ». Ceci signifie que lors du réengagement, tout membre de catégorie A existant sera contraint d'accepter le nouveau Règlement du personnel même si les conditions sont moins bonnes que celles existantes, par exemple dans le cas des prestations médicales versées à la retraite. Les commentaires du personnel de catégorie A sur cette question sont contenus dans l'Annexe C.

b. Pour le personnel de catégorie B et C recruté à compter du 1^{er} janvier 2011, les nouvelles dispositions contenues dans le Règlement du personnel révisé s'appliqueront. Néanmoins, le personnel employé engagé avant le 1^{er} janvier 2011 aura la possibilité de conserver les conditions de service existantes ou d'opter pour les nouvelles dispositions dans une déclaration par écrit au Comité de direction, avant le 1^{er} juin 2011.

Reflet de la nouvelle structure organisationnelle de l'OHI (voir Bulletin de vote Q7)

Le Paragraphe III.2 du rapport du SRWG contient les changements aux différentes parties du Règlement du personnel qui doivent être implémentés lorsque le Protocole visant à modifier la Convention sera approuvé par les Etats membres. Ces changements seront ensuite revus par le Comité de direction avant leur introduction dans le Règlement du personnel.

Changements éditoriaux (voir Bulletin de vote Q8)

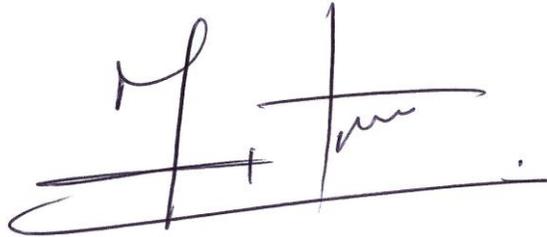
Le projet de Règlement du personnel annoté contient différents changements visant à rendre le texte plus clair. Ces changements n'ont pas d'impact considérable sur le fonctionnement du Règlement du personnel.

6 Des exemplaires annotés et finalisés du Règlement du personnel contenant tous les changements proposés par le SRWG sont mis en ligne sur le site web de l'OHI à la rubrique Comités et GT/SRWG. Il est demandé aux Etats membres de compléter le bulletin de vote joint en Annexe D et de le faire parvenir au Bureau au plus tard le 30 septembre 2010.

7 Conformément à l'Article V (f) et (g) de la Convention relative à l'OHI, ce rapport doit être approuvé par les deux tiers des Etats membres de l'OHI.

Veuillez agréer, Madame la Directrice, Monsieur le Directeur, l'assurance de ma haute considération,

Pour le Comité de direction,



Vice-amiral Alexandros MARATOS
Président

Annexe A : commentaires de la Catégorie B/C
Annexe B : tableau des prestations sociales
Annexe C : commentaires de la Catégorie A
Annexe D : bulletin de vote

**COMMENTAIRES DES MEMBRES DU PERSONNEL DE LA CATEGORIE B/C
SUR LE RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LE REGLEMENT DU PERSONNEL**

Les membres du personnel de la Catégorie B/C ont lu attentivement le Rapport du Groupe de travail sur le Règlement du personnel et ont examiné toutes les modifications que le Groupe propose d'apporter à l'édition actuelle du Règlement du personnel (7^{ème} édition, juin 2004, M-7). Le personnel de la Cat. B/C note que le SRWG n'a pas tenu compte des commentaires et des propositions soumis par les membres du personnel et souhaite affirmer que les changements proposés constituent une détérioration évidente des conditions de service actuellement en vigueur au BHI. Les membres du personnel de la Cat. B/C ne voient aucune justification à une telle détérioration de leurs conditions actuelles et, en conséquence, rejettent toutes les modifications proposées et choisissent de continuer à être gouvernés par la 7^{ème} édition du Règlement du personnel et à bénéficier de toutes les conditions qu'elle contient, en conformité avec les contrats de travail qui ont été signés lors de leur recrutement.

Notes explicatives :

A. Prestations sociales

En 1945, le gouvernement de Monaco a accordé au Bureau une dérogation spéciale qui lui a permis de gérer son propre système de prestations sociales en dispensant le BHI de toute obligation d'être affilié à la caisse nationale, la Caisse de Compensation des Services Sociaux (CCSS). Cette dérogation spéciale a été accordée à condition que le BHI fournisse à ses employés au moins l'équivalent des avantages accordés par la caisse nationale (CCSS) [cf. Art. VII.1 et VII.2 du Règlement du personnel]. A ce jour cette condition a été parfaitement respectée dans la mesure où le système du BHI fournit une meilleure couverture sociale que celle accordée par la CCSS. En conséquence, les membres du personnel de la Cat. B/C, en tant qu'employés "recrutés localement", revendiquent ce droit fondamental à une couverture médicale adéquate (comme celle fournie actuellement par le BHI) et ne souhaitent pas voir ce droit fondamental mis en danger par la proposition du SRWG « d'ouvrir » la possibilité d'une couverture médicale aux directeurs ou membres du personnel à la retraite « sans faire référence au pays de résidence », ce qui pourrait peser lourdement sur le budget du BHI. La mise en application de la condition qui stipule que des prestations sociales sont uniquement fournies par le BHI dans le cas où le directeur ou membre du personnel n'est pas couvert par un autre système (système national ou militaire, par ex.) serait extrêmement difficile car le BHI ne serait pas en mesure de vérifier si la personne concernée reçoit les mêmes prestations sociales d'une autre source ou pas. En outre, il serait très difficile de traiter les feuilles de maladie ou les feuilles dentaires en provenance d'un pays étranger.

B. Grilles salariales

L'idée de supprimer les grilles de salaire B1 et B2 pour revenir à une grille de salaire unique pour la Cat. B avait initialement été formulée par les représentants de la catégorie B, lors d'une réunion du comité consultatif du personnel et la question discutée en détail en 2005. Il est considéré comme non nécessaire de conserver un nombre de grilles si élevé pour un personnel si restreint : il existe à présent 4 grilles de salaire pour 8 membres du personnel des Cat. B et C [grille III, personnel de Cat. B, B1 (indices 383 à 649); grille III, personnel de Cat. B, B2 (indices 305 à 532); grille III (bis), personnel de Cat. B (indices 344 à 649); grille IV, personnel de Cat. C (indices 226 à 358)]. Le SRWG n'a pas jugé opportun d'adopter la grille

proposée par le BHI pour y inclure les 8 membres du personnel concernés (7 de Cat. B et 1 de Cat. C) et a proposé une grille salariale dont la structure et le mode de fonctionnement sont bien différents de celles actuellement en vigueur. En outre, le personnel de la Cat. B/C trouve illogique de devoir faire preuve de « performances exceptionnelles » pour progresser sur la grille, alors que les adjoints techniques ne sont pas soumis aux mêmes exigences de performances. Il convient de noter que le système de salaires en place au BHI n'est pas uniquement basé sur « les années travaillées » car une procédure d'évaluations annuelles pour tous les membres du personnel du BHI existe dans l'édition actuelle du Règlement du personnel (cf. V.11 (d) à (h), Règlement du personnel, 7^{ème} édition, juin 2004).

C. Congés officiels et fermeture des locaux du BHI

1. Le BHI base sa liste des jours fériés sur celle qui est publiée chaque année par le Gouvernement de Monaco et la liste est publiée chaque année dans une Instruction au personnel (cf. III.6, Règlement du personnel, 7^{ème} édition, juin 2004).

2. La pratique de fermer les locaux du BHI du 24 décembre au 1er janvier existe depuis 1928 suite à une décision du Comité de direction à cette époque-là. A ce jour, le BHI a toujours été fermé pendant cette période et, dans le passé, ceci a été annoncé dans les Rapports annuels successifs. Les membres du personnel de la Cat. B/C ne voient aucune justification à la suppression de cette pratique qu'ils considèrent comme une partie intégrante de leurs conditions de service et un droit acquis (cf. I.3, Règlement du personnel). [Le personnel note que la proposition de supprimer la pratique « de considérer la période comprise entre le 24 décembre et le 1^{er} janvier comme une période de congés » semble être une question de principe plutôt qu'une question d'utilité de maintenir le BHI ouvert pendant cette période « le personnel devrait poser des jours de congés ou utiliser des crédits d'heures supplémentaires afin de compenser tout jour de travail perdu ». Les Etats membres devraient tenir compte du fait que les directeurs et les adjoints techniques peuvent être contactés à tout moment par téléphone portable ou par courrier électronique. »]

3. Pour les raisons énoncées ci-dessus, les membres du personnel des Cat. B/C sont totalement opposés à la suppression de cette pratique établie de longue date et considèrent que toute mesure prise dans ce sens constituerait une grave détérioration de leurs conditions de service actuelles.

PRESTATIONS SOCIALES - Procédures existantes et proposées

SYSTEME EXISTANT	SYSTEME PROPOSE
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dix années au BHI 2. Perception de prestations à l'âge de la retraite, conformément au Règlement du personnel 3. Domicile à Monaco ou en France (uniquement) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Neuf années au BHI 2. Retraite prise immédiatement à l'âge de la retraite 3. Retraite dans le pays d'origine reconnu (tout pays, pas seulement Monaco ou la France) 4. Les prestations sociales sont uniquement payées par le BHI si les directeurs ou les membres du personnel ne perçoivent pas ces prestations d'autres sources (y compris auprès de plans d'assurance nationaux ou militaires). 5. Lorsque les AT signent de nouveaux contrats, le nouveau système s'applique.

**COMMENTAIRES DES MEMBRES DU PERSONNEL DE CATEGORIE A SUR LE RAPPORT DU
GROUPE DE TRAVAIL SUR LE REGLEMENT DU PERSONNEL**

A. Renouvellement des contrats à durée déterminée du personnel de Cat A

1. Bien que le Règlement du personnel existant soit ambigu quant à la durée totale des contrats à durée déterminée, les membres du personnel de catégorie A comprennent que la durée de l'engagement prévue est de **neuf ans**, conformément à la Décision 52 de la CHI de 1997 qui stipulait que :

« Les contrats seraient d'une période initiale de deux ans suivie d'une seconde période de deux ans et d'une période de cinq ans, sous réserve d'une performance entièrement satisfaisante... »

Cependant, le texte du rapport du SRWG (Section III.3, 3^{ème} paragraphe, 2^{ème} phrase), stipule que « Toute reconduction de l'engagement conformément aux paragraphes V.10.1 (b) et (c) reposera sur une décision du Comité de direction et nécessitera une nouvelle lettre d'engagement donnant le détail des conditions générales du nouveau Règlement du personnel. », ce qui laisse à penser qu'une période d'engagement pourrait être inférieure à neuf ans, et que le nouveau Règlement du personnel pourrait être imposé au début de la première ou de la deuxième période de reconduction.

La position des membres du personnel de catégorie A est que les conditions d'emploi, telle qu'exposées dans le Règlement du personnel en vigueur, lors de la signature du contrat initial, ne devraient pas être modifiées TOUT AU LONG DE LA DUREE DE NEUF ANS DE LA PERIODE D'ENGAGEMENT, soit après deux ou quatre ans.

2. D'après le même texte du rapport du SRWG (Section III.3, 3^{ème} paragraphe, 2^{ème} phrase), un membre du personnel de catégorie A ayant effectué une période d'engagement de neuf ans, avec les conditions d'emploi contenues dans le Règlement du personnel en vigueur au moment de la signature du contrat initial, et étant reconduit après que son poste ait été remis en compétition, relèvera automatiquement du nouveau Règlement du personnel, c'est-à-dire avec des conditions d'emploi tout à fait différentes, y compris en ce qui concerne les soins médicaux.

Les membres du personnel de catégorie A considèrent que cela est injuste et que le membre du personnel de catégorie A qui se trouve dans cette situation devrait avoir LE CHOIX ENTRE LE REGLEMENT DU PERSONNEL EXISTANT ET LE NOUVEAU REGLEMENT DU PERSONNEL.

B. Fermeture des locaux du BHI

Les membres du personnel de catégorie A soutiennent les points de vue exprimés par les membres du personnel de la catégorie B/C dans leurs commentaires relatifs à la pratique de fermeture des locaux du BHI, entre le 24 décembre et le 1^{er} janvier. (Sections C.2 et C.3 de leurs commentaires).

**RAPPORT DU SRWG
BULLETIN DE VOTE**

(A faire parvenir au BHI avant le 30 septembre 2010)
Courriel : info@ihb.mc - Télécopie : +377 93 10 81 40)

Etat membre :

Contact:.....**Courriel:**

1. Approuvez-vous la proposition du SRWG relative à la révision des droits concernant les prestations médicales versées à la retraite ?

OUI NON

Si la réponse est NON, approuvez-vous la proposition de la CF visant à reporter toute décision sur la question, tant que la CF n'aura pas effectué un examen plus approfondi et envisager la voie à suivre ?

OUI NON

2. Approuvez-vous l'introduction de la nouvelle grille de salaire et de progression proposée par le SRWG ?

OUI NON

3. Approuvez-vous la proposition du SRWG relative aux congés officiels et à la fermeture du bureau entre Noël et la nouvelle année ?

OUI NON

4. Approuvez-vous la proposition du SRWG visant à modifier les droits en matière d'allocation pour frais d'étude ?

OUI NON

5. Approuvez-vous les trois paragraphes proposés par le SRWG faisant référence aux « devoirs, obligations et privilèges » des directeurs et des membres du personnel ?

OUI NON

6. Approuvez-vous la manière dont le SRWG propose d'appliquer le Règlement du personnel amendé pour :

- Le personnel de catégorie A :

OUI NON

- Le personnel de catégorie B et C :

OUI NON

7. Approuvez-vous les amendements proposés au Règlement du personnel y compris ceux contenus dans le paragraphe III.2 du rapport du SRWG, concernant la nouvelle structure de l'organisation ?

OUI NON

8. Approuvez-vous les autres changements proposés par le SRWG?

OUI NON

COMMENTAIRES :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Signature :