



Recommandation 1436 (1999)¹

Droit de négociation du personnel du Conseil de l'Europe

Assemblée parlementaire

1. L'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe a adressé à plusieurs reprises au Comité des Ministres des recommandations en matière de droit de négociation du personnel du Conseil de l'Europe, notamment les Recommandations 944 (1982) relative à la politique de négociation en matière de rémunération au sein des Organisations coordonnées, 1000 (1984) relative à la fonction publique européenne, et 1102 (1989) relative aux conclusions du Colloque sur les relations entre les administrations et leur personnel (fonctions publiques nationales et fonction publique internationale).
2. L'Assemblée regrette que ces recommandations n'aient pas à ce jour été suivies de progrès significatifs.
3. En particulier, les problèmes suivants demeurent d'actualité:
 - 3.1. la reconnaissance aux agents du Conseil de l'Europe des droits énoncés à l'article 6 de la Charte sociale européenne (droit de négociation collective) ainsi qu'aux articles 2 (droit à l'information et à la consultation) et 3 (droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu de travail) de son protocole additionnel;
 - 3.2. l'application aux agents de l'Organisation des droits énoncés à l'égard des fonctionnaires nationaux par la Convention no 151 de l'Organisation internationale du travail, sur les relations de travail dans la fonction publique.
4. A titre préliminaire, il convient de faire la distinction entre la négociation et deux autres notions qui lui sont proches, à savoir la consultation et la concertation:
 - 4.1. la consultation suppose que le pouvoir juridique appartienne à la personne ou à l'institution chargée de prendre les décisions. Celui à qui les décisions s'appliquent ne peut que donner un avis sur les projets de décision. La consultation est parfois conçue comme un mécanisme tantôt facultatif, tantôt obligatoire, selon les questions qui en font l'objet;
 - 4.2. la concertation dépasse qualitativement la simple consultation d'un partenaire par un autre; elle a lieu au sein d'organes regroupant les représentants des deux parties, de manière à favoriser l'échange de leurs opinions respectives, l'établissement d'un dialogue propre à faciliter la convergence des points de vue, voire la conclusion d'un accord entre les parties concernées;
 - 4.3. la négociation dépasse à son tour la concertation en ce qu'elle repose sur l'égalité juridique des partenaires et vise directement la conclusion d'un accord entre les parties concernées.
5. Il convient également d'examiner séparément le domaine salarial d'une part, au vu de l'appartenance du Conseil de l'Europe au système de la «coordination», et, de l'autre, les autres domaines relevant du droit interne de l'Organisation.
6. Le Statut du personnel du Conseil de l'Europe prévoit des mécanismes de consultation et de concertation entre les agents et l'employeur, mais ne prévoit pas de mécanismes de négociation à proprement parler.

1. Voir [Doc. 8554](#), rapport de la commission du budget, rapporteur: Lord Ponsonby. Texte adopté par la Commission permanente, agissant au nom de l'Assemblée, le 4 novembre 1999.



7. Les relations entre le Comité des Ministres et le personnel sont plutôt limitées et présentent un caractère sporadique, ainsi qu'il ressort à la fois des textes en vigueur et de la pratique.
8. L'Assemblée rappelle que la mise en œuvre de mécanismes de consultation, de concertation et de négociation est un gage de bon fonctionnement et d'efficacité de l'Organisation, dans la mesure où ces mécanismes, qui correspondent à l'intérêt mutuel des agents et de l'Organisation, permettent aux premiers de s'exprimer sur leurs conditions de travail, et à la seconde d'être renseignée sur les besoins et les vues des agents qu'elle est appelée à gérer.
9. Afin d'améliorer la situation actuelle, il convient, par souci de réalisme, de tenir compte de l'expérience d'autres organisations internationales. En particulier, les procédures élaborées au sein de l'Agence spatiale européenne ont produit des résultats appréciables dans le domaine des relations sociales et relèvent d'une conception avancée des relations entre le chef du secrétariat et son personnel.
10. Alors que dans tous les régimes démocratiques les salariés participent aux négociations salariales sur un pied d'égalité par rapport à l'employeur, au sein du régime de la «coordination», les relations entre les représentants des gouvernements réunis dans le Comité de coordination des rémunérations (CCR) et les représentants du personnel réunis dans le Comité des représentants du personnel (CRP) ne dépassent pas le stade de la consultation.
11. Les décisions les plus récentes des conseils des Organisations coordonnées, adoptées sur proposition du CCR, ont créé les conditions pour une décoordination de facto entre les six organisations qui participent au système, notamment par le biais de la clause dite de la «faisabilité budgétaire» et par la renonciation à la reconduction de méthodes d'ajustement salarial dignes de ce nom.
12. Il est en outre regrettable que ni les gouvernements ni les représentants des Secrétaires généraux n'aient accordé à l'objectif de la mobilité des fonctionnaires entre les six organisations concernées toute l'attention qu'il aurait méritée.
13. Malgré les limites décrites ci-dessus, l'appartenance du Conseil de l'Europe au système de la coordination n'a pas d'alternative valable, si l'on tient à ce que les décisions en matière salariale reposent sur des études approfondies et actualisées des politiques salariales menées dans les pays membres et dans les autres familles d'organisations internationales, ainsi qu'au sein de l'Union européenne.
14. Au vu des considérations qui précèdent, l'Assemblée recommande au Comité des Ministres:
 - 14.1. d'encourager le Secrétaire Général et les représentants du personnel à étudier la mise en place à titre expérimental d'un mécanisme de négociation inspiré de celui en vigueur à l'Agence spatiale européenne (ASE) et adapté aux spécificités de la structure du Conseil de l'Europe. Pour ce faire, les expériences concrètes et les objectifs atteints au sein de l'Agence devraient également être analysés et pris en compte;
 - 14.2. d'inviter les représentants du personnel à un colloque annuel semblable à celui qui se déroule au sein de l'OCDE entre son conseil, au niveau des ambassadeurs, et les responsables de l'association du personnel, en y consacrant le temps nécessaire et en s'efforçant d'instaurer un véritable dialogue avec les représentants du personnel;
 - 14.3. de répéter cet exercice sur une base ad hoc lorsque des circonstances exceptionnelles le requièrent;
 - 14.4. de soumettre des propositions de réforme du règlement relatif au système de la coordination, conformément à son article 7, en incluant notamment:
 - a. la réforme de la présidence du CCR, afin d'en assurer une parfaite impartialité, en prévoyant en particulier de la confier à une personnalité choisie d'un commun accord entre les trois parties (représentants des gouvernements, des Secrétaires généraux et du personnel);
 - b. des dispositions afin que les décisions dans les domaines de compétence de la coordination soient prises au sein de nouveaux collèges qui réuniraient les trois actuellement existants et au sein desquels le Comité des représentants des Secrétaires généraux (CRSG) disposerait de deux voix et le Comité des représentants du personnel (CRP) d'une voix;
 - c. l'introduction d'un mécanisme de conciliation, inspiré de celui existant au sein des Communautés européennes, pour les affaires délicates et les cas de désaccord grave, dans le but de résoudre des conflits majeurs et de prévenir des litiges juridiques.