

Comité de coordination de l'OMPI

Soixante-quatorzième session (48^e session ordinaire)
Genève, 2 – 11 octobre 2017

RAPPORT

adopté par le Comité de coordination de l'OMPI

1. Le Comité de coordination de l'OMPI avait à examiner les points suivants de l'ordre du jour unifié (document A/57/1) : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 12, 28, 29, 30 et 31.
2. Le rapport sur ces points, à l'exception des points 7, 28 et 29, figure dans le rapport général (document A/57/12).
3. Le rapport sur les points 7, 28 et 29 figure dans le présent document.
4. M. Daniyar Mukashev (Kirghizistan) a été élu président du Comité de coordination de l'OMPI; M. Yukio Ono (Japon) et M. Faizal Chery Sidharta (Indonésie) ont été élus vice-présidents.

POINT 7 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

APPROBATION D'ACCORDS

5. Les délibérations ont eu lieu sur la base des documents WO/CC/74/1, WO/CC/74/1 Add. et WO/CC/74/1 Add.2.
6. Le président a remercié les délégations de l'avoir élu à la présidence du Comité de coordination de l'OMPI et il a invité le conseiller juridique à présenter le point de l'ordre du jour.
7. Le conseiller juridique a rappelé que, conformément à l'article 13.1) de la Convention instituant l'OMPI, tout accord général visant à établir des relations de travail et de coopération avec d'autres organisations intergouvernementales est conclu par le Directeur général après approbation du Comité de coordination de l'OMPI. Il a ajouté que six accords de coopération générale de ce type étaient proposés pour approbation par le Comité de coordination de l'OMPI, comme l'indiquait le document WO/CC/74/1. Il a fait remarquer que, de plus, l'article 12.4) de la Convention instituant l'OMPI indiquait que "le Directeur général peut négocier, et après approbation du Comité de coordination, conclut et signe au nom de l'Organisation" des accords bilatéraux avec des États membres pour s'assurer, ainsi qu'à ses fonctionnaires et aux représentants de tous les États membres, la jouissance des privilèges et immunités nécessaires pour atteindre son but et exercer ses fonctions. À cet égard, il a indiqué que deux accords de ce type avaient été négociés avec l'Algérie et le Nigéria pour l'ouverture de bureaux extérieurs dans ces pays, conformément au paragraphe 5 des Principes directeurs concernant les bureaux extérieurs de l'OMPI. Ces accords, qui figuraient dans les documents WO/CC/74/1 Add. et WO/CC/74/1 Add.2, étaient proposés au Comité de coordination de l'OMPI pour approbation. Ils prévoyaient tous deux des privilèges, immunités et facilités nécessaires aux bureaux extérieurs pour atteindre leurs buts et exercer efficacement leurs fonctions conformément à l'article 12.3) de la Convention instituant l'OMPI. À ce titre, ils serviraient de modèle pour les futurs accords régissant l'ouverture de bureaux extérieurs. Enfin, le conseiller juridique a noté que l'accord avec l'Algérie avait été rédigé en deux langues originales, en arabe et en français, les deux versions faisant également foi. Il tenait à préciser que, à la suite de consultations plus approfondies avec l'Algérie, quelques modifications supplémentaires touchant à la rédaction et à la forme avaient été apportées au texte arabe; elles figuraient dans le document WO/CC/74/1 Add. Rev.
8. La délégation des États-Unis d'Amérique a remercié le président et s'est félicitée d'avoir la possibilité d'examiner les accords des bureaux extérieurs. Elle a fait savoir qu'elle était très heureuse de voir qu'ils accordaient un éventail de privilèges et d'immunités aux employés qui seraient affectés à ces bureaux de l'OMPI, ainsi qu'à ceux qui s'y rendraient pour des réunions et conférences professionnelles. De plus, la délégation était aussi satisfaite du fait que ces accords n'enlevaient rien aux privilèges et immunités déjà accordés aux missions diplomatiques.
9. La délégation du Sénégal, parlant au nom du groupe des pays africains, s'est félicitée de l'initiative consistant à signer des mémorandums d'accord afin d'établir des activités et programmes communs dans les mandats qui étaient octroyés au nom des États membres intéressés. Le groupe étudierait, en particulier, l'accord de la CEDEAO ainsi que les accords pour l'ouverture des bureaux en Algérie et au Nigéria.
10. Le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé le Mémorandum d'entente entre l'OMPI et la CEDEAO; l'Accord de coopération entre l'OMPI et l'AIP CEI; le Mémorandum d'accord entre l'OMPI et l'OCE; le Mémorandum d'accord entre l'OMPI et la LEA; le Mémorandum d'accord entre l'OMPI et l'IRENA; et la participation de l'OMPI à la Déclaration conjointe avec les chefs de secrétariat de certaines organisations internationales, qui font respectivement l'objet des annexes I, II, III, IV, V et VI du document WO/CC/74/1.

11. Le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé l'accord conclu entre l'OMPI et le Gouvernement de la République algérienne démocratique et populaire qui est reproduit à l'annexe du document WO/CC/74/1 Add. (WO/CC/74/1 Add. Rev. – version arabe).

12. Le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé l'accord conclu entre l'OMPI et le Gouvernement de la République fédérale du Nigéria qui est reproduit à l'annexe du document WO/CC/74/1 Add.2.

13. La délégation du Nigéria a remercié les États membres et le Secrétariat pour la confiance qu'ils avaient témoignée à son pays en approuvant l'Accord de siège entre l'OMPI et le Gouvernement du Nigéria pour l'établissement de l'un des deux premiers bureaux extérieurs de l'OMPI en Afrique pendant l'exercice biennal 2016-2017. Cette évolution était un partenariat stratégique avantageux tant pour l'OMPI que pour le Nigéria et, à n'en point douter, pour l'Afrique. En coopérant avec l'OMPI, les États membres et d'autres parties prenantes, la délégation comptait faire en sorte que le bureau extérieur de l'OMPI à Abuja aide à stimuler l'innovation et la créativité au Nigéria et dans les autres pays d'Afrique. En particulier, elle a indiqué qu'ils collaboreraient avec toutes les parties prenantes afin de faire en sorte que le bureau facilite l'utilisation de la propriété intellectuelle en faveur du développement au Nigéria et dans d'autres pays d'Afrique.

14. La délégation de l'Algérie a offert le soutien de son pays pour faire de cette mission un succès. Elle a remercié le Secrétariat pour l'efficacité et la disponibilité dont il avait fait preuve depuis les débuts du processus, qui aboutirait bientôt à l'ouverture d'un bureau extérieur en Algérie. Elle a aussi remercié tous les États membres pour le soutien et la confiance qu'ils avaient témoignés à son pays, et répété qu'elle était fermement déterminée à assurer le bon fonctionnement du bureau.

POINT 28 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

RAPPORTS SUR LES QUESTIONS CONCERNANT LE PERSONNEL

i) Rapport sur les ressources humaines

15. Les délibérations ont eu lieu sur la base des documents WO/CC/74/2, WO/CC/74/2 Corr., WO/CC/74/5 et WO/CC/74/6.

16. Se référant au "Rapport annuel sur les ressources humaines", le Secrétariat a déclaré que ce dernier résumait les activités du Département de la gestion des ressources humaines menées de juillet 2016 à fin juin 2017, donnait un aperçu du travail de ce département et énumérait les principales mesures concernant le personnel de l'Organisation. Il a souligné les quatre résultats suivants : i) l'année dernière, les effectifs de l'Organisation sont restés stables tandis que la productivité avait de nouveau augmenté; ii) l'Organisation a également réussi à trouver un meilleur équilibre entre les contrats de travail à long terme et les contrats offrant plus de souplesse pour répondre aux besoins temporaires, ce qui lui permettait d'être plus réactive et flexible et ainsi de répondre plus rapidement aux besoins fonctionnels de l'Organisation; iii) la part des dépenses de personnel par rapport aux dépenses globales continuait de baisser et atteindrait 62,4% pour l'exercice biennal 2018-2019; et iv) la stratégie actuelle en matière de ressources humaines, approuvée par les États membres en 2012, avait été consciencieusement mise en œuvre pour redéfinir les emplois devenus vacants et redistribuer les ressources en fonction des besoins fonctionnels actuels et futurs. Le Secrétariat a mentionné que l'Organisation évoluait dans un environnement en constante mutation et qu'il avait été reconnu qu'un mauvais ajustement du personnel avec les besoins opérationnels de l'OMPI pourrait gravement entraver son bon fonctionnement. Il a ajouté que des compétences faisaient défaut, par exemple, au sein du PCT, des lacunes dans le domaine des langues asiatiques persistaient et, plus généralement, il manquait des compétences dans le domaine

des technologies de l'information dans l'ensemble des départements opérationnels de l'Organisation, dans lesquels les procédures se réalisaient de plus en plus sous forme électronique et non plus sur support papier. Le Secrétariat a déclaré que l'Organisation avait obtenu de bons résultats grâce au réajustement progressif des effectifs, mais qu'il était essentiel de continuer sur cette voie. Se référant aux demandes des États membres de renforcer la diversité géographique du personnel, le Secrétariat a informé le comité qu'il avait mené d'autres activités de sensibilisation au cours des 12 derniers mois et qu'il avait encore augmenté le nombre d'États membres représentés au sein de son personnel. Il a mentionné que 122 pays étaient actuellement représentés dans le personnel aux échelons supérieurs, ce qui constituait un record historique. Il a déclaré que la parité hommes-femmes à l'ensemble des niveaux restait difficile à obtenir et que, même si certains progrès avaient été accomplis, il restait encore beaucoup à faire, notamment en ce qui concerne la parité hommes-femmes aux échelons supérieurs. Il a ajouté que certaines des initiatives entreprises à cet égard étaient détaillées dans le rapport. Le Secrétariat a également souligné qu'il avait de nouveau largement investi dans la formation et le perfectionnement du personnel, offrant à ce dernier de nombreuses possibilités de formation, notamment des formations techniques et des formations en gestion. À cet égard, il a ajouté que le personnel bénéficiait également d'aides à la poursuite d'études supérieures et que le Secrétariat pilotait un programme de développement de carrière sur mesure pour contribuer à tendre vers la parité hommes-femmes à l'ensemble des niveaux. En outre, le programme de récompenses et de reconnaissance de l'Organisation encourageait l'innovation et les bonnes pratiques de travail grâce auxquelles d'excellents résultats avaient de nouveau été obtenus par le personnel, notamment dans le domaine de la traduction automatique. Au cours de la période considérée, l'efficacité opérationnelle avait encore été améliorée, comme le montraient les nombreux services et procédures en matière de ressources humaines reposant désormais sur le libre-service et la gestion électronique des documents. Il a mentionné que de telles procédures continueraient d'être mises en place, et que cinq autres projets relatifs à la planification des ressources de l'Organisation étaient en cours de mise en œuvre au sein du département. Concernant la "Stratégie en matière de ressources humaines pour 2017-2021", le Secrétariat a présenté le document WO/CC/74/5 indiquant que la nouvelle Stratégie en matière de ressources humaines était fondée sur le Plan stratégique à moyen terme de l'Organisation pour 2016-2021. Il a souligné que les ressources humaines jouaient un rôle essentiel dans la mise en œuvre de l'un des piliers de l'objectif stratégique IX de l'OMPI, à savoir une structure d'appui administratif efficace afin de permettre à l'Organisation d'exécuter ses programmes. Le Secrétariat a informé le comité que les quatre principaux objectifs de la stratégie étaient les suivants : i) favoriser un avenir durable pour l'OMPI en tant qu'institution spécialisée des Nations Unies autofinancée opérant dans un environnement en constante mutation; ii) se doter d'un personnel diversifié et sans exclusive en vue de créer un environnement de travail innovant; iii) promouvoir l'OMPI en tant qu'employeur de choix grâce aux meilleures pratiques en matière de gestion des talents; et iv) établir des procédures efficaces en matière d'orientation vers les services à la clientèle, de communication axée sur les clients et de prise de décisions fondée sur des données. Il a également déclaré que les politiques et les systèmes de l'Organisation en matière de ressources humaines étaient conçus pour contribuer à la réalisation de ces objectifs. Les mesures mises en place pour atteindre ces objectifs incluaient : une planification réfléchie du personnel et un réajustement judicieux des compétences, la réduction des écarts de compétences, l'investissement dans la formation et le perfectionnement du personnel; les récompenses et la reconnaissance des résultats obtenus; l'optimisation de la gestion du temps avec des arrangements de travail flexible; et un large système de soutien au personnel assuré par les services chargés de la santé et du bien-être du personnel. En outre, une sensibilisation relative aux États membres non représentés aiderait l'Organisation à améliorer la diversité géographique au sein du personnel, tandis que la politique de l'ONU en matière de parité hommes-femmes et les efforts conséquents déployés pour intégrer la dimension de genre permettraient à l'Organisation de tendre vers cette parité à l'ensemble des niveaux. Le Secrétariat a conclu la présentation du document en soulignant que la Stratégie en matière de ressources humaines serait mise en œuvre dans les limites de l'enveloppe budgétaire.

Concernant la “Limite d’âge de mise à la retraite”, le Secrétariat a présenté le document WO/CC/74/6, qui proposait de porter à 65 ans l’âge réglementaire de départ à la retraite pour tout le personnel au 1^{er} janvier 2021. Il a noté que le Secrétariat de l’Organisation des Nations Unies et les fonds et programmes associés appliqueraient l’âge de mise à la retraite à 65 ans dès le 1^{er} janvier 2018, conformément à une décision de l’Assemblée générale des Nations Unies. Le Secrétariat a déclaré que l’OMPI était résolue à harmoniser ses politiques en matière de ressources humaines avec celles du système commun des Nations Unies et que l’OMPI avait mis en œuvre en 2014 l’âge de mise à la retraite à 65 ans pour tout le personnel embauché à partir du 1^{er} janvier 2014, ce qui correspondait à environ 20% du personnel qui partirait à la retraite à l’âge de 65 ans. Le Secrétariat a rappelé que les besoins fonctionnels de l’Organisation étaient très spécifiques et que le domaine de la propriété intellectuelle subissait une transformation rapide dans le monde entier. Il a souligné que l’Organisation générait plus de 95% de ses recettes grâce à des taxes payées par des clients internationaux et que cette clientèle ainsi que la manière dont les services étaient fournis avaient considérablement évolué ces dernières années. Il a souligné que l’Organisation éprouvait des difficultés à remodeler ses effectifs au rythme nécessaire pour suivre cette transformation extérieure rapide et qu’il avait été considéré que ce défi présentait un risque stratégique majeur pour l’Organisation. À cet égard, de nombreux efforts avaient été déployés au cours des dernières années en matière de gestion des risques, et l’Organisation s’était notamment penchée sur la façon de combler les lacunes au niveau des compétences du personnel et avait réorienté ses effectifs. Par ailleurs, l’efficacité s’était améliorée sans augmentation des dépenses et, malgré l’augmentation du nombre de dépôts, aucun nouveau poste n’avait été ajouté. Au contraire, la part des dépenses de personnel par rapport aux dépenses globales de l’OMPI avait diminué. Néanmoins, le Secrétariat s’est dit conscient de la nécessité de remanier davantage les effectifs pour répondre aux attentes, tout en faisant remarquer que le taux de rotation du personnel de l’Organisation était très faible. Il a rappelé que la principale marge de manœuvre permettant de remanier les effectifs était le départ à la retraite de membres du personnel et que, chaque fois qu’un poste devenait vacant, il était soigneusement examiné et adapté pour répondre aux besoins fonctionnels et aux priorités organisationnelles. Le Secrétariat a révélé que le Département des opérations du PCT était le département suscitant le plus de préoccupations, car environ 33% du personnel de l’OMPI y était recruté et les opérations du PCT généraient 75% des recettes de l’Organisation; or, il existait une pénurie de compétences en langues asiatiques et il était nécessaire de renforcer les compétences dans le domaine des technologies de l’information. En dépit d’un fort investissement pour la formation dans le domaine linguistique et celui des technologies de l’information, il semblerait qu’il soit nécessaire de recruter du personnel ayant des compétences en langues asiatiques (chinois, coréen et japonais) et du personnel qui pourrait être formé pour gérer les procédures et les systèmes relatifs au ePCT. Le Secrétariat a déclaré que 24 départs à la retraite étaient prévus en 2018 et en 2019, tandis que 39 membres du personnel prendraient leur retraite en 2020. La majeure partie de ces départs à la retraite concernerait le Département des opérations du PCT, précisément là où d’importantes lacunes au niveau des compétences avaient été identifiées. Si ces lacunes ne pouvaient pas être comblées par des départs à la retraite, l’Organisation devrait recruter du personnel supplémentaire, ce qui augmenterait considérablement ses dépenses de personnel. Le Secrétariat a indiqué en conclusion que, sur la base des informations fournies et compte tenu du modèle opérationnel et des besoins fonctionnels de l’Organisation, il estimait qu’il était justifié de mettre en œuvre une mesure temporaire, à savoir une période de transition de trois ans à la fin de laquelle l’Organisation serait pleinement harmonisée avec le système commun des Nations Unies.

17. La délégation du Japon, parlant au nom du groupe B, a remercié le Secrétariat d’avoir élaboré le “Rapport annuel sur les ressources humaines” (document WO/CC/74/2) et la “Stratégie en matière de ressources humaines pour 2017-2021” (document WO/CC/74/5). Elle s’est félicitée de l’amélioration continue de ce rapport, qui constituait désormais la source clé d’informations sur les ressources humaines pour les États membres. Compte tenu de la nature de l’Organisation et au vu de la part des dépenses de personnel par rapport aux dépenses globales de l’Organisation, un personnel motivé et une gestion efficace du personnel étaient

essentiels à la réalisation du mandat et des objectifs de l'OMPI. Dans un tel contexte, une gestion appropriée des ressources humaines était vitale et le groupe comprenait qu'il était très difficile de concilier la réalité d'une Organisation qui apportait des services dans un environnement en constante évolution et la demande de maîtrise des coûts des États membres. À cet égard, il a salué les efforts déployés par le Secrétariat pour répondre à ces demandes exigeantes, notamment en atteignant un équilibre entre la stabilité et la flexibilité du personnel par le biais de contrats de non-fonctionnaires et de mécanismes de sous-traitance. Concernant le recrutement, le groupe souhaitait souligner de nouveau l'importance de recruter le personnel sur la base du mérite et en s'assurant que la personne recrutée satisfaisait aux plus hautes qualités en matière d'efficacité, de compétence et d'intégrité, en tenant compte du caractère très technique de l'OMPI et de la réalité des services fournis par l'OMPI. Ce principe prédominant était essentiel afin de réaliser le mandat unique de l'Organisation dans le contexte des Nations Unies. Le groupe saluait également les efforts continus du Secrétariat en matière de diversité géographique et de parité hommes-femmes. Concernant la limite d'âge pour le départ à la retraite, il a déclaré qu'il était nécessaire de tenir d'autres débats relatifs à la proposition de repousser de trois ans l'âge réglementaire de la cessation de service à 65 ans.

18. La délégation de la Géorgie, parlant au nom du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes, a remercié le Secrétariat d'avoir préparé les documents respectifs et a remercié la directrice du Département de la gestion des ressources humaines de sa présentation détaillée. Elle a indiqué que le Rapport annuel sur les ressources humaines était conforme aux priorités stratégiques en matière de ressources humaines de l'Organisation, qui incluaient le réajustement des compétences pour être en phase avec l'évolution des besoins fonctionnels de l'Organisation et la recherche d'une représentation géographique équitable. Le groupe s'est félicité des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la Stratégie en matière de ressources humaines en 2017, qui se sont traduits par un certain nombre d'améliorations significatives, et a souhaité saluer les efforts du Secrétariat pour continuer d'améliorer la flexibilité quant à la composition de son personnel. La diversité sur le lieu de travail étant un impératif stratégique pour l'Organisation, le groupe a également salué les efforts continus déployés par le Secrétariat pour élargir la répartition géographique et accroître la diversité de son personnel.

19. La délégation des États-Unis d'Amérique a accueilli favorablement le document informatif intitulé "Rapport annuel sur les ressources humaines" et la Stratégie en matière de ressources humaines pour 2017-2021. Elle s'est félicitée que l'Organisation ait accompli de grands progrès dans le système de gestion et de développement des performances, et attendait avec impatience de nouvelles avancées en matière de gestion des performances dans le cadre de la nouvelle Stratégie en matière de ressources humaines. Concernant l'âge réglementaire de la cessation de service, la délégation était satisfaite des informations fournies, mais elle était d'avis qu'il existait une responsabilité inhérente au fait de faire partie du système des Nations Unies qui était de respecter certaines décisions de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et de l'Assemblée générale des Nations Unies, ce qui permettait d'assurer la cohérence de la rémunération et des avantages octroyés aux membres du personnel du système des Nations Unies. Elle a fait part de son inquiétude de ne pas appliquer la recommandation de la CFPI de porter au 1^{er} janvier 2018 l'âge réglementaire de la cessation de service à 65 ans pour les personnes recrutées avant le 1^{er} janvier 2014. En tant qu'organisation appliquant un régime commun, l'OMPI devait mettre en œuvre les recommandations de la CFPI qui avaient été approuvées par l'Assemblée générale des Nations Unies, et la délégation ne parvenait pas à comprendre en quoi le report de la mise en œuvre permettrait de faire des économies sachant que les postes vacants seraient pourvus avec de nouvelles recrues qui finiraient par progresser en grade et en échelon. En outre, la délégation a mentionné que lorsque cette question avait été débattue à l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), les États membres avaient été mis en garde contre le risque que représentait le report de la date de mise en œuvre pour l'OMS. En conséquence, elle a demandé si le Secrétariat avait identifié des risques pour l'Organisation dans le cas où elle reporterait la mise en œuvre à 2021, tandis que les autres organisations du système commun des Nations Unies appliqueraient le nouvel âge réglementaire de la cessation de service au

1^{er} janvier 2018 ou 2019. Par ailleurs, la délégation a demandé au Secrétariat de préciser aux États membres le coût estimatif pour l'Organisation dans le cas où des membres de son personnel feraient appel contre cette mise en œuvre tardive devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, comme il l'avait précisé dans le cadre de la question récente de l'indemnité de poste.

20. La délégation de l'Allemagne a déclaré que le fait de faire passer l'âge réglementaire de la cessation de service à 65 ans était une mesure importante qui permettrait au système commun des Nations Unies d'être en phase avec les tendances actuelles dans les secteurs public et privé du monde entier. Elle s'est donc déclarée favorable à une mise en œuvre rapide de cette décision dans l'ensemble du système commun des Nations Unies. Toutefois, après avoir examiné la proposition spécifique relative à une décision concernant la situation de l'OMPI, elle a estimé que cette proposition devait faire l'objet d'un examen plus approfondi. La délégation a également déclaré qu'elle n'était pas en mesure d'appuyer une décision sur la base du texte proposé, car elle s'interrogeait sur la date d'un éventuel report de la mise en œuvre, sur les arguments avancés pour justifier un tel report, ainsi que sur la position du Conseil du personnel de l'OMPI, et jugeait utile de comprendre et de prendre en compte l'ensemble de ces éléments. Pour ces raisons, la délégation a suggéré que le Secrétariat et les États membres tiennent des consultations informelles afin de parvenir à une décision mieux éclairée et plus équilibrée.

21. La délégation de l'Iran (République islamique d') a félicité le président pour son élection et a remercié le Secrétariat d'avoir présenté les documents. La délégation a déclaré qu'elle attachait une grande importance aux questions relatives aux ressources humaines au sein de l'Organisation, car l'efficacité organisationnelle et l'orientation des services en dépendaient, ainsi qu'à la résilience nécessaire pour faire face aux nouveaux développements de manière rapide et efficace. Concernant la Stratégie en matière de ressources humaines pour 2017-2021, elle a déclaré qu'elle n'était pas en mesure d'encourager la prise en compte du document par le Comité de coordination de l'OMPI dans son format actuel, car elle était d'avis qu'il contenait certains éléments controversés.

22. La délégation du Canada a remercié le Secrétariat d'avoir élaboré la Stratégie en matière de ressources humaines pour 2017-2021 et a salué son exposé détaillé et utile sur les besoins actuels de l'Organisation en matière de ressources humaines ainsi que l'argumentation sur laquelle était fondée la proposition. Elle a déclaré que le Canada était un ardent défenseur du système commun des Nations Unies et avait noté avec satisfaction la mise en œuvre en temps opportun de la résolution 70/244 de l'Assemblée générale des Nations Unies en vertu de laquelle l'âge réglementaire de la cessation de service devait être porté à 65 ans pour les membres du personnel du Secrétariat des Nations Unies et des fonds et programmes associés recrutés avant le 1^{er} janvier 2014. La délégation a également noté que l'Organisation, à l'instar d'autres organisations du système des Nations Unies, était déterminée à progresser sur les questions de la parité hommes-femmes et de la représentation géographique, et elle était consciente des défis spécifiques auxquels l'Organisation était confrontée en tant que prestataire de services dans un contexte économique en constante évolution. Toutefois, elle estimait que cette organisation n'était pas la seule dans le système des Nations Unies à faire face à des défis spécifiques liés à l'évolution de ses besoins sur le lieu de travail et estimait que, à l'instar d'autres organisations des Nations Unies, les États membres de l'OMPI et le Secrétariat de l'OMPI pouvaient trouver un équilibre entre le besoin de cohérence au sein d'un système et la reconnaissance du fait que les spécificités d'une organisation pouvaient nécessiter une certaine flexibilité dans l'application des politiques communes. La délégation a indiqué en conclusion qu'elle se réjouissait de continuer de travailler sur cette question dans les prochains jours en vue de parvenir à un tel équilibre.

23. La délégation de la République de Corée a félicité le président pour son élection et s'est dite convaincue que ses qualités de dirigeant guideraient positivement cette réunion du Comité de coordination de l'OMPI. Elle a remercié le Secrétariat d'avoir préparé le document relatif à la

limite d'âge de mise à la retraite pour l'Organisation et a déclaré que, en tant qu'institution spécialisée des Nations Unies, l'OMPI devrait se conformer aux décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies. Elle a toutefois indiqué qu'elle prenait note de la situation spécifique de l'Organisation et de l'environnement unique dans lequel l'OMPI évoluait par rapport à d'autres organisations des Nations Unies, et de ses besoins fonctionnels spécifiques auxquels l'Organisation tâchait de répondre tout en fournissant des services globaux aux utilisateurs, lesquels représentaient environ 95% des recettes totales de l'Organisation. Elle a estimé que ces aspects devraient également être pris en compte lorsque cette question serait examinée.

24. La délégation de la Suède a félicité le président pour son élection et a salué le Rapport annuel sur les ressources humaines. Elle s'est particulièrement félicitée des comptes rendus de l'Organisation relatifs aux travaux visant à répondre aux objectifs du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP). Elle a ajouté qu'elle soutenait sans réserve les efforts du Secrétariat visant à continuer de remédier à l'asymétrie entre le nombre d'hommes et le nombre de femmes aux échelons supérieurs. La délégation s'est félicitée du document relatif à la limite d'âge de mise à la retraite ainsi que des principaux objectifs contenus dans la Stratégie en matière de ressources humaines et a souhaité exprimer le point de vue partagé selon lequel la diversité était le moteur de la créativité et de l'innovation. Concernant le document relatif à la Stratégie en matière de ressources humaines, elle a demandé à la délégation de la République islamique d'Iran de préciser quels passages du document ne lui convenaient pas et pourquoi elle ne voulait pas en tenir compte. Concernant la limite d'âge de mise à la retraite, elle a souscrit aux déclarations des délégations des États-Unis d'Amérique et de l'Allemagne et, à cet égard, elle souhaitait que le nouvel âge réglementaire de la cessation de service s'applique de façon uniforme à l'ensemble des membres du personnel du système des Nations Unies. Elle regrettait que certaines organisations aient décidé de retarder la mise en œuvre, et continuait de souhaiter vivement que la majorité applique la mesure dans les délais impartis. Elle a indiqué en conclusion que de nouvelles divergences quant aux conditions d'emploi dans le système commun des Nations Unies devraient être évitées afin d'empêcher toute concurrence dans le processus de recrutement du personnel et de faciliter la mobilité entre les institutions.

25. La délégation du Mexique s'est félicitée du Rapport annuel sur les ressources humaines, qui offrait à la délégation une vision globale des ressources humaines de l'Organisation et des mesures prises pour mettre en œuvre les stratégies de l'Organisation. S'agissant de l'âge de mise à la retraite, la délégation était consciente de l'existence de contextes particuliers dans chaque organisation, toutefois, elle attachait une importance particulière à la cohérence du système commun des Nations Unies concernant l'application des mesures et des décisions ayant une incidence sur les budgets et l'administration. En outre, le recrutement du personnel devait être envisagé de manière transversale, après une planification minutieuse des besoins prévisibles, en respectant la parité hommes-femmes et en veillant à une répartition géographique équitable. Elle était d'avis que limiter le débat en affirmant que les besoins en matière de ressources humaines avaient un lien avec la limite d'âge de mise à la retraite ne permettrait pas d'atteindre les objectifs des délégations à cet égard. La délégation a indiqué qu'elle souhaiterait disposer de davantage de données sur les efforts actuellement déployés pour couvrir les besoins en personnel en répondant aux besoins spécifiques actuels et futurs, tels que la formation de nouveaux membres du personnel aux compétences requises par l'Organisation.

26. La délégation de la Belgique a remercié le Secrétariat pour les informations détaillées relatives à la limite d'âge de mise à la retraite qui avait été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies fin 2015. Elle a déclaré qu'elle était très attachée au principe d'unité du système des Nations Unies et à l'application cohérente des décisions dans l'ensemble du système des Nations Unies afin de garantir l'égalité de traitement de l'ensemble du personnel des Nations Unies. Elle a indiqué qu'elle avait pris note des arguments avancés par le Secrétariat et était également d'avis qu'un certain degré de flexibilité était justifié. Toutefois,

elle a ajouté qu'elle aimerait qu'une décision sur cette question indique les caractéristiques particulières de l'Organisation qui justifieraient une telle décision, et souligne également qu'il s'agirait d'une décision unique. La délégation était d'avis que davantage d'informations et de réflexions étaient nécessaires pour prendre une décision appropriée.

27. La délégation du Brésil a félicité le président pour son élection et a remercié le Secrétariat pour la préparation des documents et pour la présentation. Elle a déclaré que le Rapport annuel sur les ressources humaines fournissait un aperçu complet de l'état actuel de l'Organisation, ce qu'elle appréciait. Elle a indiqué qu'elle attachait une grande importance à la diversité géographique, en particulier parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (P et D), comme elle l'avait indiqué précédemment, et qu'elle saluait l'augmentation du nombre d'États membres représentés dans le personnel. Elle a ajouté qu'il fallait prendre de nouvelles mesures pour assurer une représentation géographique équilibrée, tout en maintenant le niveau de professionnalisme requis pour répondre aux besoins spécifiques de l'Organisation, et a donc demandé au Secrétariat de poursuivre et de renforcer ses activités de sensibilisation relatives aux régions sous-représentées. Concernant la parité hommes-femmes, la délégation a également pris note de la légère baisse de la représentation des femmes aux échelons supérieurs et a indiqué qu'elle continuerait de suivre ces questions avec intérêt à la prochaine session. Concernant le relèvement de l'âge de mise à la retraite, la délégation a souhaité se joindre à l'ensemble des délégations pour demander une mise en œuvre uniforme de la politique dans l'ensemble du système des Nations Unies.

28. La délégation de la Fédération de Russie a félicité le président pour son élection et lui a souhaité plein succès dans l'exercice de son mandat tout en affirmant qu'elle ferait de son mieux pour faciliter son travail. La délégation a remercié le Secrétariat pour la présentation des rapports et a pris note des efforts déployés par le Secrétariat pour garantir une répartition géographique équitable dans l'ensemble de l'Organisation. Toutefois, elle a déclaré que, pour obtenir une vue d'ensemble, il serait utile que les États membres connaissent la répartition des postes au sein du Secrétariat, non seulement par région géographique, comme cela était le cas dans le rapport, mais également par groupe régional. La délégation a expliqué que, par exemple, la région d'Europe de l'Est et d'Asie centrale était mentionnée dans le rapport alors que cette région comprenait non seulement les États membres du groupe des pays d'Asie centrale, du Caucase et d'Europe orientale, mais aussi les États membres du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes; elle serait donc reconnaissante au Secrétariat de réaliser un examen plus détaillé à l'avenir. Concernant la Stratégie en matière de ressources humaines, la délégation souhaitait souligner que la gestion des ressources humaines constituait l'un des domaines clés du travail de l'Organisation et que le personnel était l'atout le plus précieux de l'Organisation. La Stratégie en matière de ressources humaines devrait être examinée et débattue en tenant compte des points de vue de l'ensemble des États membres et ne devrait pas être uniquement soumise au comité qui prendrait note du fait que, de son avis, un certain nombre d'éléments n'avaient pas reçu l'aval de l'ensemble des États membres. La délégation n'était donc pas en mesure de prendre une décision concernant le document dans sa forme actuelle et a demandé qu'on lui donne la possibilité de tenir des négociations supplémentaires sur ces questions. Concernant le rapport sur la limite d'âge de mise à la retraite, elle a indiqué que l'Organisation devrait suivre la pratique commune au sein du système des Nations Unies, tout en comprenant parfaitement l'argument du Secrétariat relatif à la mise en œuvre différée de l'âge réglementaire de la cessation de service.

29. La délégation de l'Australie a félicité le président pour son élection et a remercié le Secrétariat pour les rapports détaillés et la présentation. La délégation a déclaré qu'elle appuyait le système commun des Nations Unies et a encouragé l'Organisation à mettre en œuvre les recommandations de la CFPI relatives au relèvement de l'âge réglementaire de la cessation de service. Elle a ajouté qu'elle serait disposée à participer à des débats relatifs à cette question afin de parvenir à une décision acceptable.

30. La délégation de l'Espagne a remercié le Secrétariat pour son travail et sa coopération et a pris note des progrès réalisés en matière de ressources humaines grâce à des améliorations telles que la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Elle a déclaré que l'Organisation faisait partie de la grande famille des Nations Unies et qu'elle devait aligner ses pratiques sur celles des autres organisations, et n'était donc pas en mesure d'appuyer la proposition du Secrétariat relative à la limite d'âge de mise à la retraite telle que présentée. La délégation a ajouté qu'elle était ouverte à recherche d'un compromis en faveur de l'Organisation qui ne s'éloignerait que très peu du système commun des Nations Unies. Elle a également souligné que, bien qu'elle comprenait qu'il y avait une forte demande de compétences dans les langues asiatiques, une attention suffisante devrait également être accordée aux autres langues utilisées dans l'Organisation.

31. La délégation de la Chine a félicité le président pour son élection et a remercié le Secrétariat pour le rapport annuel très instructif et détaillé sur les ressources humaines, qui permettait aux États membres de bien comprendre les mesures concrètes et la planification stratégique en matière de ressources humaines. La délégation saluait également les efforts déployés en matière de représentation géographique et de parité hommes-femmes. Concernant la Stratégie en matière de ressources humaines, elle a approuvé les efforts du Secrétariat concernant la formation, la gestion des performances et la planification des ressources humaines et était également d'avis que l'Organisation devait augmenter la flexibilité des ressources humaines pour répondre aux besoins fonctionnels. Elle espérait que la procédure de recrutement tiendrait également compte des besoins du marché et des besoins fonctionnels. La délégation a indiqué que certaines notions contenues dans la stratégie en matière de ressources humaines faisaient encore l'objet de débats au sein des États membres. Concernant la limite d'âge de mise à la retraite, elle a pris note du rapport du Directeur général, présenté le premier jour des assemblées, dans lequel le Directeur général avait déclaré que le système du PCT n'avait eu de cesse de se fortifier depuis le début de son fonctionnement en 1978, il y a 39 ans, et en particulier en 2016, année où le système du PCT avait enregistré un taux de croissance de 7,3%. Le taux de croissance des autres systèmes d'enregistrement, à savoir les systèmes de Madrid et de La Haye, était respectivement de 7,2% et de 35% en 2016. Toutefois, les effectifs et les coûts correspondants étaient restés les mêmes. Étant donné que l'Organisation comptait sur les taxes pour assurer ses recettes et pour faire face aux défis fonctionnels et assurer le bon fonctionnement de l'Organisation, la délégation était d'avis qu'il était raisonnable d'augmenter le nombre de postes, notamment dans les domaines où la croissance était forte, pour garantir le développement de l'Organisation et pour accroître sa compétitivité à l'avenir. Concernant la mise en œuvre rapide des décisions de l'ONU, elle a déclaré que les caractéristiques spécifiques de l'OMPI devraient également être prises en considération, de sorte que les stratégies et les politiques en matière de ressources humaines soient en phase avec la croissance de l'Organisation.

32. La délégation de Singapour s'est jointe aux autres délégations pour féliciter le président de son élection à la tête de cet important organe et remercier le Secrétariat pour les documents d'information et pour sa présentation. Elle a mentionné que, d'une manière générale, elle préconisait la mise en œuvre et l'application uniformes des résolutions de l'Assemblée générale des Nations Unies dans l'ensemble du système des Nations Unies, qui incluait l'OMPI. Toutefois, elle était également consciente des défis particuliers que l'Organisation devait relever concernant ses besoins fonctionnels et la nécessité d'améliorer la représentation géographique et la parité hommes-femmes au Secrétariat et, à ce titre, la délégation comprenait la proposition du Secrétariat de reporter l'âge réglementaire de la cessation de service dans le but de trouver un équilibre entre les demandes et les contraintes auxquelles l'Organisation était confrontée. La délégation a déclaré qu'elle attendait avec intérêt d'examiner cette proposition plus avant en tenant compte des préoccupations de l'ensemble des États membres.

33. La délégation du Royaume-Uni a félicité le président et les vice-présidents pour leur élection et a remercié le Secrétariat pour les rapports présentés au titre de ce point de l'ordre du jour. Concernant le document WO/CC/74/6 relatif à la limite d'âge de mise à la retraite, elle

encourageait l'Organisation, en tant que membre important du système commun des Nations Unies, à mettre en œuvre les décisions de la CFPI, tout en reconnaissant la situation spécifique de l'OMPI, notamment à la lumière des opérations du PCT. À ce titre, la délégation était prête à s'engager avec l'ensemble des États membres pour parvenir à un consensus.

34. La délégation d'Oman a félicité le président pour son élection et a fait part de son intérêt pour les questions relatives aux ressources humaines dans l'Organisation. Elle a remercié le Secrétariat d'avoir prêté attention aux questions relatives au personnel, d'avoir fourni les moyens nécessaires pour répondre aux besoins fonctionnels de l'Organisation et pour l'ensemble des résultats positifs obtenus à cet égard. Elle a mentionné que le nombre d'États membres représentés dans le personnel était désormais de 120 et a également exprimé sa satisfaction de l'ensemble des efforts déployés pour tendre vers la parité hommes-femmes. Concernant le document WO/CC/74/5 relatif à la Stratégie en matière de ressources humaines pour 2017-2021, la délégation était d'avis que le document contenait un certain nombre de questions nécessitant des consultations supplémentaires entre les États membres et n'était donc pas encore prête à prendre note du contenu de ce document.

35. La délégation de l'Égypte a félicité le président pour son élection et a remercié le Secrétariat de ses efforts déployés pour tendre vers la parité hommes-femmes au sein du personnel. Concernant le document WO/CC/74/5 relatif à la Stratégie en matière de ressources humaines pour 2017-2021, la délégation a déclaré qu'il était nécessaire de poursuivre les consultations relatives à certains aspects de son contenu. Elle a ajouté que l'objectif général de l'Organisation était de garantir une représentation équitable et de s'assurer que l'ensemble des membres du personnel jouissaient des mêmes droits, et bien que ces éléments aient fait l'objet d'un travail quotidien, la délégation avait encore besoin d'éclaircissements concernant certains éléments spécifiques du document.

36. La délégation de l'Iraq a remercié le Secrétariat pour ses efforts et l'a invité à réexaminer le document WO/CC/74/5 relatif à la Stratégie en matière de ressources humaines pour 2017-2021, afin que le Secrétariat puisse formuler un texte satisfaisant pour l'ensemble des États membres.

37. La délégation de la Lituanie a félicité le président pour son élection et a remercié le Secrétariat pour l'ensemble des documents et sa présentation. La délégation de Lituanie, qui était un État membre de l'Union européenne et des États baltes, a fait sienne la déclaration du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes. Elle a ajouté que jusqu'en septembre de cette année, la Lituanie figurait dans la liste des pays non représentés et que, grâce à la mise en œuvre de la Stratégie en matière de ressources humaines de l'Organisation en 2017, l'un de ses ressortissants avait rejoint le personnel de l'OMPI et avait ainsi eu l'opportunité d'acquérir une expérience très riche dans le cadre de son travail pour l'Organisation. La délégation a profité de l'occasion pour remercier le Secrétariat de sa mission de sensibilisation en faveur de la Lituanie, qui avait eu lieu quelques semaines avant cette session. Elle a estimé que les informations partagées avec les institutions locales par le Secrétariat dans le cadre de cette mission, les discussions sur les activités communes futures et la désignation d'un point de convergence local pour la diffusion des informations relatives aux politiques et aux pratiques en matière de ressources humaines de l'Organisation aideraient l'Organisation à atteindre ses objectifs principaux et permettraient en particulier d'accroître et d'élargir la répartition géographique et la diversité du personnel.

38. La délégation du Maroc a félicité le président et les vice-présidents pour leur élection et a remercié le Secrétariat d'avoir élaboré les rapports. La délégation a déclaré qu'un pas en avant serait réalisé si l'Organisation restait dans la lignée du système des Nations Unies concernant la limite d'âge de mise à la retraite. Concernant le document relatif à la Stratégie en matière de ressources humaines pour 2017-2021, qu'elle considérait comme un document très important, la délégation a indiqué que ce document nécessitait de nouvelles consultations entre les États membres pour parvenir à un consensus.

39. Le Comité de coordination de l'OMPI

- i) a pris note des informations contenues dans les paragraphes 84 à 88 du document WO/CC/74/2 et a élu M. Vladimir Yossifov membre du Comité des pensions du personnel de l'OMPI pour la période allant jusqu'à la session ordinaire de 2021 du Comité de coordination de l'OMPI et
- ii) a pris note des informations contenues dans les paragraphes 91 et 92 du document WO/CC/74/2.

40. Le président a ensuite procédé à la lecture du paragraphe de décision relatif à la Stratégie en matière de ressources humaines pour 2017-2021 et a demandé aux délégations s'il y avait des objections.

41. La délégation de l'Iran (République islamique d') a indiqué que de nombreuses délégations s'étaient déclarées préoccupées par certains éléments du document et qu'il lui semblait que les délégations n'étaient pas encore en mesure d'approuver la prise en compte du document. La délégation a réaffirmé qu'elle n'était pas en mesure d'approuver la prise en compte du document par le comité dans sa forme actuelle.

42. Les délégations d'Oman, de l'Iraq, de la Fédération de Russie et du Maroc ont pris la parole l'une après l'autre pour exprimer leur soutien à la déclaration de la délégation de la République islamique d'Iran.

43. Le président a suggéré aux délégations de tenir des consultations informelles relatives aux questions soulevées par la délégation de la République islamique d'Iran.

44. La délégation du Mexique a déclaré que, même si elle approuvait le texte de la Stratégie en matière de ressources humaines pour 2017-2021, elle souhaitait participer aux consultations relatives à la rédaction du texte qui fera l'objet d'une décision.

45. La délégation des États-Unis d'Amérique a indiqué qu'elle souhaitait plus de précision sur l'objet du débat ou la question soulevée concernant la stratégie en matière de ressources humaines. Elle était d'avis que le texte utilisé dans le document était conforme à la pratique des Nations Unies.

46. En réponse aux éclaircissements apportés par le président, la délégation de la République islamique d'Iran a déclaré que cette question faisait l'objet de controverses et considérait qu'elle ne relevait pas du mandat de l'Organisation. Elle ne souhaitait pas entamer un débat relatif à cette question dans le cadre d'une session plénière, mais plutôt dans le cadre de consultations.

47. Le président a proposé que l'ensemble des parties prenantes intéressées par la question relative au texte de la stratégie en matière de ressources humaines tiennent des consultations informelles afin de parvenir à un consensus. Concernant la limite d'âge de mise à la retraite, étant donné que les États membres avaient exprimé des opinions différentes, le président a demandé au Secrétariat de participer aux consultations informelles avec les États membres concernés.

48. La délégation de la Suède regrettait de devoir revenir au débat relatif à la stratégie en matière de ressources humaines, mais elle a déclaré ne pas vouloir participer à des consultations informelles, car elle n'avait pas connaissance de la question soulevée par la délégation de la République islamique d'Iran.

49. En réponse à la déclaration faite par la délégation de la Suède, le président a déclaré que c'était la raison de sa suggestion précédente. Il a indiqué qu'il serait pertinent que l'ensemble des États membres concernés par cette question participent à des consultations informelles

avec le Secrétariat, étant donné que les États membres avaient présentés des opinions diverses. Il a ajouté que, dans le cadre de ces consultations informelles, la délégation de la Suède serait informée de ces opinions.

50. La délégation des États-Unis d'Amérique a fait sienne la déclaration de la délégation de la Suède tout en déclarant qu'elle participerait aux consultations informelles, toutefois elle a prévenu que, au vu du manque de précision concernant la question soulevée, il était probable qu'un certain nombre d'États membres ne participeraient pas aux consultations. La délégation a demandé plus de précisions concernant la question soulevée afin que les États membres qui étaient intéressés par cette question participent au débat.

51. En réponse à la déclaration de la délégation des États-Unis d'Amérique, la délégation de la République islamique d'Iran a rappelé que l'OMPI était une organisation dirigée par ses États membres et que l'ensemble des stratégies, dont les stratégies en matière de ressources humaines, devaient être conformes aux normes suivies par les États membres et aux valeurs portées par ces derniers. Elle a ajouté qu'elle était favorable à l'égalité de traitement de l'ensemble des individus sans aucune discrimination et que l'ensemble des installations et des équipements sur le lieu de travail devraient être fournis sans aucune discrimination pour l'ensemble des individus. Toutefois, la délégation a déclaré qu'elle ne pouvait pas approuver la question de la mise en évidence d'un groupe spécifique dans le document.

52. La délégation du Royaume-Uni a demandé au président des précisions concernant la question de savoir si les consultations informelles portaient sur la stratégie en matière de ressources humaines dans son intégralité ou uniquement sur la décision figurant au paragraphe 26 du document.

53. La délégation du Japon a souscrit aux déclarations faites par les délégations de la Suède, des États-Unis d'Amérique et du Royaume-Uni.

54. La délégation de l'Allemagne a pris note de la stratégie en matière de ressources humaines décrite dans le document WO/CC/74/5 et s'est félicitée en particulier de l'engagement de l'Organisation à promouvoir un environnement de travail sans exclusive. Elle a ajouté qu'elle soutenait l'objectif d'assurer la diversité et l'intégration et qu'elle était attachée au principe de l'universalité des droits de l'homme. La délégation a également souhaité réaffirmer que les valeurs culturelles, traditionnelles ou religieuses ne pouvaient être invoquées pour justifier toute forme de discrimination, notamment la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

55. Le président a remercié l'ensemble des délégations de leurs déclarations. Au vu des diverses opinions et questions relatives à la décision portant sur la limite d'âge de mise à la retraite et à la décision portant sur la Stratégie en matière de ressources humaines pour 2017-2021, le président a invité l'ensemble des États membres qui avaient des réserves quant à ces deux documents à tenir des consultations informelles au cours desquelles il expliquerait brièvement le fond des questions.

56. Le président a repris l'examen du point 28.i) de l'ordre du jour intitulé "Rapport sur les ressources humaines" et a informé le comité, en s'en félicitant, qu'un consensus s'était dégagé entre les délégations au cours des consultations informelles qui avaient eu lieu sur plusieurs jours et auxquelles toutes les délégations intéressées avaient été invitées. Il a ajouté que le texte du paragraphe de décision avait été mis à la disposition de toutes les délégations. Il a annoncé qu'il donnerait la parole à toute délégation souhaitant faire une déclaration finale sur ce point. Le président a ensuite proposé à la plénière la décision convenue durant les consultations informelles.

57. Le Comité de coordination de l'OMPI,

- ayant examiné la proposition du Secrétariat exposée dans le document WO/CC/74/6;
- réaffirmant la volonté de l'OMPI d'aligner ses politiques et ses pratiques sur celles du régime commun des Nations Unies;
- conscient des besoins opérationnels particuliers de l'OMPI et des obligations connexes découlant des traités en matière de prestation de services mondiaux d'enregistrement de la propriété intellectuelle; et
- notant avec une attention particulière l'accroissement de la demande en faveur des services mondiaux de propriété intellectuelle assurés par l'OMPI, en particulier le déplacement géographique actuel de l'origine des demandes selon le PCT et la nécessité de reconfigurer les compétences linguistiques et informatiques de son personnel pour y répondre;

décide d'approuver exceptionnellement la mise en œuvre de la limite d'âge de mise à la retraite à 65 ans pour les fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014 à compter du 1^{er} janvier 2020. Il serait ainsi possible de préserver la compétitivité de l'OMPI et de s'assurer qu'elle respecte ses obligations découlant des traités.

ii) Rapport du Bureau de la déontologie

58. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/74/3.

59. La cheffe du Bureau de la déontologie a présenté son rapport annuel sur les activités de son service en 2016 (document WO/CC/74/3). Elle a évoqué la Convention instituant l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle, qui soulignait l'importance que revêtait pour l'Organisation le fait de s'assurer les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. L'établissement d'un système complet d'éthique et d'intégrité et la création du Bureau de la déontologie à l'OMPI découlaient de ce principe. La cheffe du Bureau de la déontologie a souligné que son service était indépendant des autres unités de l'OMPI. Le Bureau de la déontologie traitait quatre domaines d'activité principaux, à savoir des activités promotionnelles telles que formation et sensibilisation, la communication d'avis à la haute direction, aux chefs de service et à tous les fonctionnaires et l'élaboration de normes et de politiques. Par ailleurs, le Bureau de la déontologie mettait en œuvre les politiques relevant de ses attributions. Concernant les activités de promotion, il existait une formation à l'éthique et à l'intégrité obligatoire pour l'ensemble du personnel de l'Organisation depuis le lancement de la politique relative à l'éthique et à l'intégrité, en 2012. En 2016, 622 fonctionnaires, soit quelque 53% de l'effectif de l'OMPI, avaient participé à des activités de formation et de sensibilisation à l'éthique. Ces activités avaient porté sur des actions propres à certains secteurs, sur le mandat du Bureau de la déontologie et sur les services offerts au personnel, ainsi que sur l'existence d'une assistance téléphonique ouverte 24 heures sur 24. Quelque 80% des personnes ayant répondu à l'enquête de suivi avaient indiqué que le cours avait amélioré leur compréhension de ces questions. Concernant les avis confidentiels au personnel, le Bureau de la déontologie avait reçu 36 demandes d'avis en 2016. La plupart de ces demandes portaient sur des activités extérieures, des conflits et déclarations d'intérêts, suivies de questions liées aux communications et aux conditions d'emploi. La cheffe du Bureau de la déontologie a ajouté que, dans le domaine de l'élaboration de normes et de politiques, les travaux en vue de l'établissement d'une nouvelle politique de déclaration financière pour les hauts fonctionnaires et les autres fonctionnaires désignés avaient repris et avaient été achevés. Les travaux de révision de la Politique de protection des personnes qui collaborent à une activité de supervision ou qui signalent des fautes ou d'autres irrégularités, ou Politique de protection des

lanceurs d'alertes, avaient également été entrepris en 2016. À cette occasion, il avait été pris note des observations et recommandations figurant dans l'audit du dispositif de l'OMPI en matière d'éthique. La révision avait été achevée. Les résultats de ces travaux avaient été soumis pour examen et commentaires à l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS), et la politique avait été promulguée. Au chapitre de la mise en œuvre des politiques relevant de ses attributions, le Bureau de la déontologie recevait les plaintes pour représailles et procédait à un examen préliminaire pour déterminer si le requérant avait participé à une activité protégée au sens de la politique. Sur la base de cet examen préliminaire, le Bureau de la déontologie déterminait s'il y avait une présomption de représailles appelant une protection appropriée du requérant concerné. En 2016, le Bureau de la déontologie avait procédé à l'examen préliminaire de deux requêtes en protection contre des représailles. Il a été déterminé que les plaintes en question ne relevaient pas du champ d'application de la politique de protection des lanceurs d'alerte. Comparativement, le nombre de demandes formées à l'OMPI était semblable à celui observé dans les autres organismes des Nations Unies. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI était également chargé de la mise en œuvre du programme de déclarations d'intérêts pour les fonctionnaires de l'OMPI de grade D1 et au-dessus et un nombre restreint d'autres catégories de fonctionnaires. Un taux de conformité de 100% avec les exigences de déclaration prévues par les normes IPSAS concernant les opérations entre parties liées avait été atteint en 2016. Une enquête sur la connaissance des principes d'éthique de l'OMPI et de l'adhésion du personnel à ces principes avait été conduite en 2016. Quelque 86% des personnes ayant répondu avaient indiqué être au courant des principes d'éthique et 87% déclaraient adhérer à ces principes. Parmi les autres domaines d'activité du Bureau de la déontologie mentionnés dans le rapport pour 2016 figuraient la coopération à l'audit du dispositif d'éthique et la collaboration active du Bureau de la déontologie avec l'OCIS. Dans ces interactions, le Bureau de la déontologie restait conscient des préalables essentiels au fonctionnement de tout Bureau de la déontologie, à savoir l'indépendance, l'impartialité et la confidentialité. La cheffe du Bureau de la déontologie a rendu compte des efforts déployés par son service en faveur de l'harmonisation des pratiques au sein des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, indiquant à cet égard que son service participait activement au Réseau d'éthique des organisations multilatérales (ENMO) visant à promouvoir une collaboration à l'échelle du système sur les questions relatives à l'éthique et qui tenait lieu d'instance d'échange d'information sur les politiques et les pratiques dans ce domaine.

60. La délégation de la Fédération de Russie a remercié le Secrétariat de l'OMPI et le Bureau de la déontologie en particulier pour le soin accordé à l'établissement du rapport et s'est félicitée de la coopération entre le Secrétariat de l'OMPI et le Secrétariat de l'ONU sur les questions d'éthique.

61. La délégation de l'Allemagne a remercié le Secrétariat et la cheffe du Bureau de la déontologie en particulier pour l'établissement et la présentation de son rapport détaillé. En ce qui concerne la politique de protection contre les représailles, et la décision prise en 2016 de réviser cette politique, la délégation a souligné que le Directeur général avait promulgué la politique révisée le 29 septembre 2017 et que, deux jours avant cette promulgation, l'OCIS avait soumis des commentaires. La délégation a fait part de ses remerciements à l'OCIS pour sa contribution au processus de révision, et plus particulièrement pour avoir trouvé une procédure pour faire part de ses commentaires en dehors de son calendrier de réunions prévues afin que ses observations et recommandations puissent être incorporées dans la politique. La délégation a salué le fait que la politique reprenait nombre des observations de l'OCIS, ainsi que certains des commentaires qu'elle avait formulés au nom de son pays. La délégation a également souligné l'excellent travail accompli par le conseiller juridique et ses collaborateurs pour intégrer ces commentaires de manière juridiquement cohérente dans la politique. Elle a ajouté qu'une politique de protection des lanceurs d'alerte bien conçue était un instrument efficace pour renforcer la confiance mutuelle entre tous les fonctionnaires d'une organisation. Il appartenait au Bureau de la déontologie d'évaluer si celle-ci résisterait à l'épreuve de la réalité. La délégation a remercié le Directeur général pour sa volonté déjà exprimée de compléter la politique au cas où des lacunes apparaîtraient. À cet égard, il était non seulement important

mais également essentiel que des informations régulières et détaillées du Bureau de la déontologie sur les requêtes en protection contre des représailles et sur la suite qui y était donnée soient fournies à l'avenir dans le rapport annuel du Bureau de la déontologie.

62. La délégation des États-Unis d'Amérique a souligné le rôle précieux que jouait le Bureau de la déontologie pour l'OMPI. Elle a remercié celui-ci pour les formations interpersonnelles et en ligne qu'il assurait et a demandé combien de fonctionnaires devaient suivre le cours de remise à niveau. La délégation était convaincue de la nécessité pour les organisations internationales de disposer de politiques fiables en matière de déclaration financière et de déclaration d'intérêts et s'est enquis de tous changements notables dans cette politique et de leur date de mise en œuvre. Elle a également demandé des précisions sur la situation d'une demande d'avis en matière de représailles qui n'avait pas été indiquée comme classée en 2016. La délégation a demandé que les futurs rapports analytiques indiquent les priorités du Bureau de la déontologie pour l'année à venir, ainsi que les observations ou recommandations formulées par le Bureau de la déontologie à l'intention de la direction. Cela serait conforme aux rapports annuels sur l'éthique établis par exemple à l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) ou au Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP). La délégation a également demandé que soit inclus un diagramme ou tableau comparatif du nombre de plaintes pour représailles et de demandes relatives à l'éthique reçues par rapport aux années précédentes, de façon à permettre aux États membres d'évaluer et de mesurer le dispositif et la culture de l'Organisation en matière d'éthique sur la durée. Enfin, la délégation s'est félicitée que les États membres aient eu la possibilité de faire part de leurs observations sur la politique révisée de protection contre les représailles et a remercié l'OCIS d'avoir communiqué ses commentaires en dehors de son calendrier de réunions normal et dans un délai relativement court. La délégation pensait que cela avait permis d'améliorer la politique, et elle attendait sa mise en œuvre effective avec intérêt. Elle a encouragé le Secrétariat à rendre publique la nouvelle politique dans un souci de transparence, ce qui enverrait au public le message que la protection des lanceurs d'alerte était prise au sérieux. L'ONU, l'OMS, l'Organisation météorologique mondiale (OMM), l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et l'OIT avaient publié leurs politiques sur leurs sites Web publics. L'établissement de fonctions d'éthique indépendantes et d'une protection crédible des lanceurs d'alerte était une priorité de longue date pour les États-Unis d'Amérique, et la délégation se félicitait des progrès accomplis par l'OMPI dans ce domaine ainsi que de l'engagement de l'Organisation de poursuivre dans cette voie.

63. La délégation du Mexique a réaffirmé l'importance d'une bonne gestion et d'une utilisation transparente des ressources humaines à l'OMPI. Elle s'est félicitée des informations fournies par le Bureau de la déontologie et a exhorté le Secrétariat, le Directeur général et son équipe à continuer de mettre en œuvre les pratiques recommandées. Il importait d'assurer un suivi des résultats des activités de sensibilisation et de conserver des dossiers des activités consultatives, tout en en préservant la confidentialité. À cet égard, la délégation a demandé s'il était possible de prévoir dans les rapports futurs davantage de détails sur le suivi des affaires actuelles et passées. La délégation a déclaré que le Bureau de la déontologie devrait avoir les ressources nécessaires pour s'acquitter de son mandat et a remercié le Directeur général et le Secrétariat pour leur appui à cet égard.

64. La délégation de l'Australie a remercié la cheffe du Bureau de la déontologie pour son rapport et sa présentation. L'Australie considérait qu'une fonction d'éthique forte et indépendante était d'une importance cruciale pour l'OMPI, de même que pour les autres organismes des Nations Unies. La délégation a adressé des félicitations particulières au Bureau de la déontologie pour ses activités de formation et de sensibilisation à l'éthique et à l'intégrité. Elle a souligné les conclusions de l'audit sur le dispositif en matière d'éthique, selon lesquelles ce dispositif était approprié et conforme aux pratiques recommandées dans le système des Nations Unies. Par ailleurs, la délégation a encouragé le Bureau de la déontologie à intégrer dans son rapport annuel les suggestions de l'OCIS concernant la nécessité de définir des dates plus ambitieuses pour la mise en œuvre des recommandations figurant dans le

rapport d'audit. L'Australie était résolument favorable à des politiques et procédures efficaces, rationnelles et transparentes en matière de protection contre les représailles à l'OMPI, qui tiennent compte des meilleures pratiques existant dans le système des Nations Unies. La délégation a remercié le Bureau de la déontologie pour la révision de la Politique de l'OMPI en matière de protection contre les représailles, de même que l'OCIS pour ses contributions, et se félicitait de constater que la politique avait été promulguée et tenait compte des commentaires de l'OCIS. La délégation a appuyé la suggestion de la délégation des États-Unis d'Amérique en faveur de la publication en ligne de la Politique de protection contre les représailles de l'OMPI afin de renforcer la transparence.

65. Répondant aux questions des délégations, la cheffe du Bureau de la déontologie a indiqué qu'une troisième demande d'avis sur des représailles mentionnée dans le rapport avait été classée début 2017. Comme le rapport portait sur l'année 2016, il n'en faisait pas état. Concernant la formation, le cours en ligne serait obligatoire, à titre de remise à niveau, et serait disponible en deux langues. La version anglaise était déjà en ligne, et la version française suivrait d'ici peu. Concernant la publication de la Politique de protection des lanceurs d'alerte, le Secrétariat a précisé que, les ordres de service étant des documents à usage interne, ils étaient publiés sur l'Intranet de l'OMPI et communiqués à l'ensemble du personnel selon la procédure normale. Ils ne faisaient pas l'objet d'une communication officielle aux États membres. Toutefois, concernant la Politique de protection des lanceurs d'alerte, et compte tenu du fait que des contributions avaient été reçues des États membres et de l'intérêt suscité par cette politique, le Secrétariat était en train de transmettre cette politique à l'ensemble des États membres.

66. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note du "Rapport annuel du Bureau de la déontologie" (document WO/CC/74/3).

POINT 29 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

AMENDEMENTS DU STATUT ET RÉGLEMENT DU PERSONNEL

67. Les délibérations ont eu lieu sur la base des documents WO/CC/74/4, WO/CC/74/4 Add., WO/CC/74/7 et WO/CC/74/7 Corr.

68. Faisant référence aux documents WO/CC/74/4 et WO/CC/74/4 Add., le Secrétariat a informé le comité que les amendements concernant trois articles du Statut du personnel étaient soumis au Comité de coordination de l'OMPI pour approbation. Le premier amendement concernait l'article 3.5 – Traitement initial, et consistait en une proposition relative au versement pendant une durée limitée d'une prime d'incitation au recrutement lorsque l'OMPI serait confrontée à des difficultés lors du recrutement de candidats dans des domaines très spécialisés. La proposition était fondée sur une recommandation de la CFPI dans son rapport annuel pour 2015 et sur une résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies. Des dispositions similaires avaient déjà été introduites dans le Statut du personnel de l'ONU et de l'OMS et la disposition relative à cette prime de recrutement ne serait appliquée qu'en cas de besoin. Le deuxième amendement concernait l'article 12.5 – Mesures transitoires. Le Secrétariat a souligné que, au regard du régime révisé des prestations applicable dans le cadre du système des Nations Unies à compter de 2017, certains amendements apportés au régime des indemnités pour frais d'études se sont traduits par des dispositions moins favorables pour les études postsecondaires, dont les détails sont énoncés au paragraphe 7 du document WO/CC/74/4. Le Secrétariat proposait une mesure transitoire concernant les fonctionnaires ayant déjà inscrit leurs enfants dans un cycle d'études postsecondaires d'une durée inférieure à quatre ans au moment où les nouvelles règles étaient annoncées. Cette mesure transitoire, qui permettrait de réduire l'incidence significative de la perte du droit à l'indemnité pour frais d'études, concernait au total 18 fonctionnaires et 19 enfants pour un coût estimé à 190 000 dollars É.-U. Le troisième amendement concernait l'article 9.10 – Limite d'âge de mise

à la retraite. Le Secrétariat a indiqué qu'actuellement, l'article 9.10 permettait au Directeur général de maintenir en activité jusqu'à l'âge de 65 ans des fonctionnaires dont l'âge statutaire de départ à la retraite était de 60 ou 62 ans. Toutefois, il ne permettait pas le maintien en activité au-delà de l'âge de la retraite des fonctionnaires dont l'âge statutaire de départ à la retraite était de 65 ans. Afin de mettre les dispositions statutaires de l'Organisation en conformité avec celles des autres organisations du système commun des Nations Unies, le Secrétariat proposait de modifier l'article 9.10 du Statut du personnel de manière à prévoir la possibilité pour le Directeur général, dans des cas exceptionnels, de prolonger l'engagement d'un fonctionnaire au-delà de l'âge statutaire de la retraite s'il estimait que cette mesure était dans l'intérêt de l'Organisation. Outre ces trois amendements du Statut du personnel, un certain nombre d'autres modifications de nature moins fondamentale étaient proposées au paragraphe 13 du document. Le Secrétariat a informé le comité qu'une liste des amendements du Règlement du personnel devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2018 était présentée au Comité de coordination de l'OMPI pour notification, notamment les dispositions relatives à l'horaire de travail, à la protection de la santé et à l'assurance des fonctionnaires temporaires, ainsi que d'autres modifications d'ordre rédactionnel. Ces amendements figuraient à l'annexe II du document WO/CC/74/4. Le document contenait aussi une liste des amendements du Règlement du personnel mis en œuvre entre juillet 2016 et juin 2017, également présentés au Comité de coordination pour notification, tels que les amendements apportés aux allocations familiales versées aux fonctionnaires de la catégorie des services généraux à Genève, les amendements apportés à la disposition relative au Comité d'appel de l'OMPI et une modification des règles relatives au congé annuel. Pour conclure, le Secrétariat a indiqué que le Comité de coordination était invité à prendre note de la Politique de l'OMPI en matière de mobilité vers les bureaux hors siège et il l'a appelé à maintenir l'article 3.25 du Statut du personnel, qui prévoyait une incitation financière d'une durée limitée pour favoriser la mobilité vers les bureaux extérieurs.

69. La délégation des États-Unis d'Amérique a salué les mesures positives prises par le Secrétariat pour améliorer et clarifier le Statut et Règlement du personnel et s'est félicitée de la mise en œuvre par le Secrétariat de la politique en matière de mobilité vers les bureaux hors siège. Toutefois, elle demandait au Comité de coordination de l'OMPI de réexaminer l'application de l'article 3.25 relatif à l'augmentation spéciale de traitement après qu'elle aurait été accordée à un fonctionnaire, avant de décider s'il convenait de maintenir l'article. À son avis, les États membres seraient ainsi mieux à même d'évaluer l'intérêt de l'augmentation spéciale de traitement si les délégations pouvaient se faire une idée de la manière dont elle était appliquée. Selon la délégation, cette demande allait dans le même sens que son approbation de l'augmentation spéciale de traitement à la précédente session du Comité de coordination de l'OMPI où elle avait mentionné la nécessité d'un réexamen par le Comité de coordination.

70. La délégation de la Suède a remercié le Secrétariat pour les modifications apportées au Statut du personnel et a demandé des précisions concernant la proposition de modification de l'article 3.5 relative à la prime d'incitation au recrutement. Elle semblait indiquer qu'il était possible de percevoir une augmentation du traitement initial d'un montant équivalent à 25% du traitement annuel de base pour les experts dans des domaines très spécialisés. Tout d'abord, la délégation se posait la question de savoir si l'OMPI rencontrait des difficultés pour recruter des candidats possédant les compétences requises et si cette mesure pourrait être utile. La deuxième question portait sur l'estimation des coûts additionnels découlant du changement proposé. S'agissant de l'augmentation spéciale de traitement, la délégation a appuyé la déclaration faite par la délégation des États-Unis d'Amérique et a souhaité savoir dans quelle mesure l'augmentation spéciale de traitement avait été appliquée, combien de fonctionnaires en avaient bénéficié et quel était le coût de cette mesure.

71. La délégation du Canada a déclaré qu'elle serait reconnaissante au Secrétariat de fournir davantage d'informations sur la prime d'incitation au recrutement. Elle se demandait notamment quels domaines très spécialisés seraient ciblés par cette mesure, combien de

postes seraient concernés et quelle était l'estimation du Secrétariat en ce qui concernait le coût annuel prévu de cette mesure. En outre, elle lui saurait également gré de bien vouloir fournir des informations concernant la question de savoir si des bureaux extérieurs étaient confrontés à une pénurie de personnel justifiant l'élaboration de cet article.

72. La délégation de la Fédération de Russie a félicité le Secrétariat pour le document détaillé relatif aux amendements du Statut et Règlement du personnel et a indiqué que selon elle, les dispositions étaient conformes aux priorités de l'OMPI et étaient alignées sur les pratiques en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

73. Le Secrétariat a répondu qu'il ne disposait pas d'une évaluation du coût de la prime d'incitation au recrutement parce que cette mesure n'avait pas encore été appliquée. Il arrivait de temps en temps que l'Organisation publie des avis de vacance de poste et, n'étant pas en mesure de trouver les compétences requises, soit obligée de republier les avis. Le Secrétariat a précisé qu'il pouvait s'agir de fonctions spécifiques dans les domaines de la traduction ou de l'informatique, ou dans d'autres domaines spécialisés. Il devrait d'abord expérimenter son application concrète et l'idée était, clairement, de ne l'appliquer qu'en cas de besoin; il serait dès lors en mesure d'indiquer au comité combien de fois il avait fallu avoir recours à cette mesure. Le Secrétariat a également déclaré qu'il ne savait pas si d'autres organisations l'avaient largement utilisée, mais que pour le moment, elle avait été incorporée pour permettre de faire face à des imprévus. S'agissant de l'augmentation spéciale de traitement, le Secrétariat a expliqué qu'elle était en place depuis un an, mais qu'elle n'avait pas encore été appliquée car il n'avait pas encore eu à effectuer un transfert à long terme de fonctionnaires à partir de Genève vers un bureau extérieur.

74. Faisant référence aux documents WO/CC/74/7 et WO/CC/74/7 Corr., le président de l'OCIS a fait la déclaration suivante :

"Merci, Monsieur le Président. Excellences, Mesdames et Messieurs les Délégués, J'ai le plaisir de vous présenter les propositions d'amendements du Statut du personnel de l'OMPI, qui font l'objet du document WO/CC/74/7.

"Comme vous le savez, l'Assemblée générale a modifié la Charte de la supervision interne pour y inclure des dispositions relatives aux enquêtes menées en cas d'allégations portées contre des membres de l'Équipe de haute direction de l'OMPI.

"Si, dans de telles situations, les aspects relatifs aux enquêtes sont désormais traités de manière appropriée, il a été noté que les dispositions relatives aux mesures disciplinaires étaient incomplètes dans le Statut du personnel. En conséquence, à la quarante-huitième session de l'Assemblée générale de l'OMPI, il a été demandé à l'OCIS de proposer des modalités et procédures appropriées, y compris toute proposition de modification qu'il pourrait être nécessaire d'apporter au Statut du personnel en vertu de la révision de la Charte de la supervision interne.

"Durant ses quarante-quatrième et quarante-cinquième sessions, l'OCIS a examiné cette question et, après avoir consulté le Secrétariat et les États membres, a établi le document présenté au Comité de coordination.

"Les modifications proposées précisaient les rôles et les responsabilités dans le cas où une enquête justifiait des allégations de fautes à l'encontre du Directeur général. Il est suggéré que le Comité de coordination assume les fonctions normalement assumées par le directeur du DGRH et que l'Assemblée générale assume les fonctions normalement assumées par le Directeur général.

“Il est également suggéré d’établir une distinction plus nette entre les questions liées à la performance et celles liées à la conduite et d’utiliser invariablement le terme “faute” dans le Statut du personnel.

“Enfin, il est suggéré d’établir clairement le devoir des fonctionnaires de signaler les fautes, car c’est sur ce devoir que reposent la dénonciation d’abus et la protection des lanceurs d’alerte. Dans ce contexte, l’OCIS propose de faire de la Division de la supervision interne le canal à utiliser en premier lieu pour signaler une faute.

“J’ai le plaisir de vous informer qu’après un examen approfondi avec le DGRH et le Bureau du conseiller juridique, un consensus a été atteint en relation avec l’article 1.7.c) du Statut du personnel. Le nouveau texte proposé est également conforme au langage utilisé dans la Politique de l’OMPI en matière de protection contre les représailles, récemment promulguée.

“En outre, dans un autre domaine, l’Organe a fait une recommandation au Directeur général pour modifier certains autres aspects des dispositions relatives aux mesures disciplinaires générales dans le Règlement du personnel, ainsi qu’il est expliqué en détail au paragraphe 12 de notre rapport. Nous avons récemment été informés que le Directeur général avait décidé de ne pas mettre en œuvre la recommandation de l’OCIS.

“L’Organe est d’avis que la modification proposée, si elle est adoptée, permettrait de traiter de manière adéquate les allégations de faute portées à l’encontre de membres de l’Équipe de haute direction de l’OMPI.

“Je vous remercie”.

75. Le Comité de coordination de l’OMPI

- i) a approuvé les amendements du Statut du personnel indiqués à l’annexe I du document WO/CC/74/4, devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2018,
- ii) a pris note des amendements du Règlement du personnel et des annexes y relatives indiqués aux annexes II et III du document WO/CC/74/4,
- iii) a pris note de la “Politique de l’OMPI en matière de mobilité vers les bureaux hors siège” reproduite dans l’annexe IV du document WO/CC/74/4,
- iv) a décidé de conserver l’article 3.25 dans le Statut du personnel de l’OMPI et
- v) a décidé d’approuver la modification de l’article 9.10 du Statut du personnel figurant dans l’annexe du document WO/CC/74/4 Add., devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

76. Le Comité de coordination de l’OMPI a approuvé les modifications du Statut du personnel proposées par l’OCIS (documents WO/CC/74/7 et WO/CC/74/7 Corr.).

[L’annexe¹ suit]

¹ Il est de coutume que, sur demande, le président autorise un représentant du Conseil du personnel de l’OMPI à s’adresser aux membres du Comité de coordination de l’OMPI après la conclusion de son ordre du jour afin d’exposer les points de vue du personnel. Le président a indiqué qu’il suivrait le précédent créé avec l’aval des États membres, et il en a été ainsi décidé. La déclaration du représentant du Conseil du personnel est jointe en annexe.

Intervention du Conseil du personnel de l'OMPI devant le
Comité de coordination des États membres
Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle
6 octobre 2017; Genève (Suisse)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs,

C'est pour moi un grand honneur de m'adresser ce matin au Comité de coordination au nom du Conseil du personnel de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle. Je m'appelle Tom Bombelles, et si c'est moi vous parle aujourd'hui, je tiens à souligner que je le fais au nom du Conseil du personnel dans son ensemble. Nous formons un groupe, et mes collègues sont avec moi dans cette salle aujourd'hui. Notre priorité ici est d'exposer les points de vue et les préoccupations de TOUS les membres du personnel de l'OMPI, je dis bien TOUS. Pour la première fois à l'OMPI, les représentants du personnel ont été élus au suffrage universel, sans aucune limite ni aucun critère quant à ceux qui ont le droit de voter et d'exprimer leurs préférences.

Le Conseil du personnel de l'OMPI a été établi à l'issue d'élections tenues en mars 2017 auprès de l'ensemble du personnel. Dans ce contexte, nous sommes un nouvel organe, doté d'un mandat d'un an durant lequel nous allons nous positionner, créer nos règles et procédures et jeter les bases qui permettront aux futurs Conseils du personnel de représenter les intérêts de l'ensemble du personnel. Dans tous ces efforts, nous mettons l'accent sur la **prise en considération de tous**, dans la meilleure tradition démocratique.

L'une des principales questions qui s'est posée au Conseil du personnel de l'OMPI, alors qu'il commençait à exercer ses nouvelles fonctions, a été de savoir quelle était la manière la plus efficace de représenter les intérêts de l'ensemble du personnel devant le Directeur général et l'Administration, en vue d'obtenir des résultats concrets. Dans cet esprit, le Conseil du personnel de l'OMPI s'est associé de façon constructive au Directeur général et à l'Administration. Dans le même temps toutefois, il demeure essentiel que le Conseil du personnel ait un rôle de surveillance et qu'il s'assure que les décisions prises par le Directeur général et l'Administration sont dans le meilleur intérêt de l'ensemble du personnel et que l'OMPI offre un environnement de travail caractérisé par la prise en considération de tous, l'équité, le professionnalisme et le respect.

Pour concrétiser cette vision, le Conseil du personnel de l'OMPI, dès sa création, a relancé le dialogue avec le Directeur général et l'Administration. Durant les six mois qui ont suivi notre élection en mars 2017, nous avons rencontré le Directeur général à cinq reprises. Nous avons un certain nombre de points d'accord et de désaccord, mais notre dialogue est toujours ouvert et franc, et nous trouvons dans la plupart des cas un terrain d'entente.

Notre manière de procéder se traduit par toute une série d'avantages, petits et grands, en faveur du personnel. Par exemple :

- 1 dans nos observations sur les modifications qu'il était proposé d'apporter à l'indemnité pour frais d'études, nous avons encouragé l'Administration à protéger les fonctionnaires concernés face à la baisse significative des prestations découlant de ces modifications, et l'Administration a mis en œuvre des mesures de transition qui ont atténué l'incidence négative de ces mesures pour un certain nombre de fonctionnaires;

- 2 nous avons créé des groupes de travail et fait appel à des fonctionnaires de tous les secteurs de l'OMPI pour travailler sur diverses questions, favorisant ainsi de manière concrète le concept de prise en considération de tous que je viens de mentionner;
- 3 nous avons organisé deux réceptions et obtenu l'ouverture de deux terrasses qui n'étaient pas utilisées, pour l'usage du personnel. Parmi les nombreux avantages dont nous bénéficions en travaillant pour l'OMPI, l'un est le site de l'OMPI et ses installations, et de petits gestes peuvent avoir un effet positif sur le moral;
- 4 dans ce contexte nous avons tenté de changer le ton et l'atmosphère qui prévalaient dans la relation entre le personnel et l'Administration et, si je puis me permettre, nous avons réussi. Comme je l'ai dit, nous défendons notre point de vue avec force en cas de désaccord. Mais nous le faisons de manière constructive, professionnelle et respectueuse. Et si l'on en croit les avis de nos collègues, notre manière de procéder a été remarquée et appréciée.

Ces progrès, petits et grands, sont bien accueillis, mais le principal problème auquel est confronté le personnel de l'OMPI, et l'ensemble du personnel de la catégorie des administrateurs en poste au sein des Nations Unies à Genève, est bien sûr celui de la décision prise par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) de modifier le multiplicateur servant au calcul de l'indemnité de poste applicable à Genève, une modification qui entraînerait une diminution abrupte de la rémunération nette des administrateurs. Dans la proposition initiale, la modification se traduisait par la perte de fait d'un mois de salaire, perturbant gravement le budget des ménages des fonctionnaires. Le Conseil du personnel a soutenu une pétition lancée par le personnel et signée par 602 fonctionnaires pour exprimer l'opposition sans équivoque du personnel à la décision opaque et erronée de la CFPI.

L'approche suivie par la CFPI présente deux grands problèmes.

Tout d'abord, comme il l'a d'ailleurs été dit on ne peut plus clairement à la CFPI par l'ensemble des organisations ayant leur siège à Genève et leurs représentants du personnel à la réunion tenue à Vienne en juillet 2017, la méthodologie opaque et erronée de la CFPI présente des défauts irrémédiables et ne devrait pas pouvoir être suivie d'effets.

Les États membres exigent à juste titre transparence, reddition de comptes et respect des procédures et méthodes établies. Ainsi qu'il a été clairement établi à Vienne, il est largement admis, notamment par de nombreux experts issus des organisations ayant leur siège à Genève, que la CFPI a échoué sur tous les fronts. Et je pose la question aux États membres ici réunis : ne devriez-vous pas exiger de la CFPI ce que vous exigez de nous?

Deuxièmement, d'un point de vue pratique, la démarche brutale, irréfléchie de la CFPI pourrait réellement porter préjudice à un grand nombre de collègues dont on ne pouvait s'attendre à ce qu'ils soient préparés à une réduction si drastique de leur rémunération nette. Nombreux sont les membres du personnel qui ont accepté un poste à l'OMPI en escomptant, de façon tout à fait raisonnable, que le multiplicateur servant au calcul de l'indemnité de poste, même s'il fluctuait modérément d'un mois à l'autre, serait maintenu dans les limites de la fourchette observée par le passé. Loyer, hypothèque, emprunts, frais de scolarité, aide à la famille élargie, parents âgés, etc., tous ces éléments sont pris en considération dans le cadre de la planification financière d'un fonctionnaire du système des Nations Unies. Aucune de ces obligations, toutefois, ne sera réduite de 7% juste parce que la CFPI a décidé de changer de méthodologie pour Genève.

Par ailleurs, comme des centaines de collègues nous le rappellent, à nous leurs représentants dûment élus, la décision de la CFPI doit être mise en contexte. À l'OMPI, le niveau des prestations au personnel, en grande partie à votre demande instante, vous les États membres,

a été réduit dans un délai relativement court et continue de baisser. Il s'agit notamment de la modification du mode de calcul des allocations versées au titre des personnes à charge, de la réduction de l'indemnité pour frais d'études, de la baisse du montant des indemnités versées au titre du congé dans les foyers, tous ces changements donnant lieu à une diminution significative de la compensation financière pour la plupart d'entre nous.

En outre, entre 2015 et 2018, l'Organisation n'a pas créé un seul poste, le nombre de postes de durée déterminée continuant de s'élever à 1205. Pour autant, il nous est demandé à tous de faire plus avec moins, alors que la baisse du niveau de compensation risque de s'accroître avec les réductions prévues.

Par exemple, dans les deux principaux secteurs de services, le PCT et le système de Madrid, le nombre de demandes traitées par l'OMPI a augmenté de 8% et 9% respectivement. Le gain d'efficacité obtenu est impressionnant, mais alors que cette efficacité devrait être récompensée par des incitations, y compris au niveau financier, nous sommes en fait pénalisés.

Enfin, si le principe est important, il convient de rappeler qu'à l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle, nous prévoyons une hausse de 10% des recettes au cours du prochain exercice biennal, tandis que l'augmentation des dépenses de personnel est maintenue à 0,8%. Et nous avons plus de 300 millions de francs suisses en réserve.

La question est donc simple : pourquoi le personnel devrait-il accepter une réduction de salaire alors qu'il génère des gains d'efficacité, qu'il fait plus avec moins et qu'il constitue l'actif le plus précieux dont dispose cette Organisation?

L'OMPI et son personnel se réjouissent du statut privilégié découlant de leur appartenance au système des Nations Unies, mais le personnel de l'OMPI prie instamment les États membres de garder à l'esprit le modèle économique particulier de l'Organisation, son autonomie financière et la situation financière très saine qui en résulte.

Le Conseil du personnel se félicite de la lettre adressée par le Directeur général à la CFPI le 13 avril 2017, dans laquelle il a, en des termes clairs et directs, remis en question la décision de la CFPI. Plus particulièrement, le Directeur général a souligné la nécessité de veiller à ce que la mise en œuvre de la décision de la CFPI ne constitue pas une violation des obligations de l'Organisation à l'égard de son propre personnel. En d'autres termes, il importe au plus haut point d'exercer la diligence raisonnable requise en la matière.

En outre, dans sa lettre du 13 avril, le Directeur général mettait l'accent sur le fait que l'OMPI est en concurrence sur le marché mondial pour recruter des personnes possédant des compétences très recherchées et valorisées dans l'économie du XXI^e siècle. Une approche uniforme de la compensation en ce qui concerne notre Organisation serait erronée et nos préoccupations méritent d'être prises en considération avec le plus grand sérieux par vous, les États membres.

De plus, dans le projet de programme et budget (WO/PBC/27/8) daté du 15 août 2017, établi pour la réunion de septembre 2017 du PBC, les États membres ont été informés (paragraphe 29) des risques juridiques potentiels et des obligations financières de l'Organisation si elle devait faire face à des procédures judiciaires en contrepartie de l'ajustement à la baisse des traitements prévue par la décision de la CFPI.

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs, l'OMPI est un véritable joyau au sein du système des Nations Unies et, s'alignant sur les secteurs de pointe de l'économie mondiale, elle offre des services qui sont valorisés par ses clients. Parallèlement, en tant qu'institution du système des Nations Unies, nous nous appuyons sur

notre situation privilégiée pour axer notre action sur des objectifs en matière de développement afin d'aider l'ensemble des États membres à tirer parti de l'économie de l'innovation.

Pour ce faire, nous avons besoin d'attirer les meilleurs et les plus compétents et de les retenir grâce à un ensemble de prestations compétitif. Notre responsabilité est d'accomplir notre travail et d'obtenir les résultats que vous attendez, ce que nous faisons. Permettez-nous de déclarer qu'en retour, nous attendons de vous que vous marquiez une pause pour réfléchir à la pression constante que vous exercez afin que des postes ne soient pas créés, et que les prestations au personnel et sa rémunération soient réduites. Nous assurons une exécution du programme dépassant souvent toutes les attentes et obtenons d'excellents résultats financiers. Veuillez, de votre côté, réfléchir attentivement à la question de savoir si, en retour, la réponse la plus appropriée est de baisser notre rémunération nette et de réduire les prestations qui nous sont versées.

En conclusion, l'OMPI demeure un endroit excellent, voire fantastique, pour travailler et faire carrière. Si vous deviez souhaiter que des choses changent au sein de l'Organisation, cela ne devrait certainement pas en faire partie.

Je vous remercie de votre attention et de l'occasion que vous m'avez offerte de m'adresser à vous au nom de l'ensemble du personnel.

[Fin de l'annexe et du document]