

OMPI



WO/CC/61/3 Add.  
ORIGINAL : anglais  
DATE : 13 juillet 2009

ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE  
GENÈVE

## COMITÉ DE COORDINATION DE L'OMPI

**Soixante et unième session (22<sup>e</sup> session extraordinaire)  
Genève, 15 et 16 juin 2009**

### PROGRAMME DE CESSATION VOLONTAIRE DE SERVICE

(ADDITIF)

*Document établi par le Secrétariat*

1. Lors de la soixante et unième session (vingt-deuxième session extraordinaire) du Comité de coordination de l'OMPI, tenue les 15 et 16 juin 2009, les États membres ont demandé au Secrétariat d'établir pour le comité à sa session de septembre 2009 un additif du document WO/CC/61/3 apportant des réponses détaillées aux questions soulevées et aux préoccupations exprimées par les États membres. Ce document devrait être diffusé avant la prochaine réunion du Comité du programme et budget.

#### A. RAISON D'ÊTRE DU PROGRAMME : RÉORIENTATION STRATÉGIQUE OU RÉDUCTION DES DÉPENSES?

Le document WO/CC/61/3 semble mettre en avant la réorientation stratégique pour justifier le programme de cessation volontaire de service alors que dans les exposés présentés oralement, le Secrétariat a déclaré que le programme était fondé sur la nécessité de réduire les coûts. Quelle est la bonne explication?

2. Les deux explications sont correctes. Comme l'explique le document, le programme de cessation volontaire de service trouve son origine dans les recommandations de PricewaterhouseCoopers (PwC). Même sans la crise financière mondiale, le Secrétariat aurait recommandé un tel programme dans le cadre de la réorientation stratégique afin de faciliter un réajustement de la composition générale des effectifs de l'OMPI. Cependant, les prévisions

de chute des recettes de l'Organisation pour 2010-2011 ont fait du programme de cessation volontaire de service une urgence pour réduire les dépenses de personnel.

3. L'importance accordée à la réorientation stratégique dans le document montre que la proposition est plus qu'un simple expédient financier à court terme. Le Secrétariat estime qu'un programme de cessation volontaire de service bien mis en œuvre s'avérera bénéfique pour la santé à long terme de l'Organisation.

Est-il raisonnable de citer le rapport de PwC dans la mesure où, à l'époque, les États membres et le Secrétariat lui-même ont contesté les chiffres qui y étaient indiqués en ce qui concerne l'excédent de personnel? (Voir le paragraphe 13b du document WO/GA/34/12)

4. Le Secrétariat a en effet contesté la base de calcul utilisée par PwC pour obtenir le chiffre de 200 personnes employées en équivalent plein temps. Le programme de cessation volontaire de service ne propose pas de réduction de personnel de cette ampleur. Cependant, les études menées secteur par secteur dans le cadre de la réorientation stratégique ont jusqu'à présent tendu à confirmer que l'OMPI connaissait des problèmes de sureffectif et de déficit de compétences.

5. Le Secrétariat n'approuve pas la base de calcul figurant dans les annexes du rapport de PwC, mais le corps du rapport contient une analyse très exacte qui reste valable.

Le document indique que les États membres ont mandaté le Comité d'audit pour superviser la mise en œuvre des principales recommandations de l'étude bureau par bureau dans le cadre du programme de réorientation stratégique. Où cela figure-t-il exactement?

6. Le document WO/GA/34/16 fait état de l'approbation par l'Assemblée générale de la recommandation du Comité d'audit tendant à ce que le Secrétariat élabore "un programme intégré complet d'améliorations organisationnelles selon les grandes lignes et les priorités recommandées dans le rapport final de PwC" et à ce que la mise en œuvre du programme fasse l'objet d'un examen périodique par le Comité d'audit.

7. Le document WO/PBC/13/10 (paragraphe 29) fait état de la recommandation du Comité du programme et budget qui a "prié le Comité d'audit de superviser l'avancement du programme de réorientation stratégique et la mise en œuvre de l'étude bureau par bureau dans le cadre de ce programme".

La réduction d'effectif ne va-t-elle pas à l'encontre des objectifs généraux de la réorientation stratégique?

8. Non. Un programme de cessation volontaire de service bien géré constituera un instrument utile pour aider le Secrétariat à redéfinir la composition des effectifs afin de répondre aux besoins futurs.

## B. QUESTIONS RELATIVES AUX FINANCES

Le programme et budget proposé pour 2010-2011 repose sur une réduction prévue des recettes de 1,6%. Comment un chiffre aussi faible peut-il justifier un programme de réduction accélérée des effectifs? De combien faut-il réduire les dépenses de personnel pour rester dans les limites de l'enveloppe budgétaire réduite?

9. La réduction budgétaire de 1,6% correspond au montant net de la réduction des dépenses qui doit être opérée pour éviter un déficit budgétaire, c'est-à-dire après la prise en considération des augmentations de coût. Ce chiffre doit aussi être interprété par rapport à l'augmentation moyenne habituelle de l'enveloppe budgétaire de l'OMPI (de 8 à 10%).

10. En ce qui concerne les dépenses de personnel, la diminution budgétaire nette est certes relativement faible (0,2 million de francs suisses). Mais le Secrétariat doit d'abord prendre en considération les *augmentations* de coût standard qui s'élèvent à 13,7 millions de francs suisses et résulte essentiellement d'une réévaluation du coût des ressources existantes (par exemple, les barèmes de traitement révisés en vigueur au sein du système des Nations Unies, les avancements d'échelon annuels, l'impact au niveau biennal des 22 nouveaux postes approuvés dans le programme et budget révisé pour 2008-2009 et les incidences en termes de coût du retard accumulé dans les reclassements de postes). Ainsi, pour obtenir cette réduction de 0,2 million, le Secrétariat doit en fait opérer une réduction globale des dépenses de personnel de 13,9 millions de francs suisses ( $13,7 - 13,9 = - 0,2$ ). Le chiffre qui détermine l'objectif à atteindre en matière de réduction des effectifs – justifiant le programme de cessation volontaire de service – est donc 13,9 millions et non 0,2 million.

Combien de fonctionnaires devraient cesser leur service pour que cette économie soit réalisée?

11. Le nombre exact dépendra du profil des personnes qui demanderont à bénéficier du programme. Par exemple, il faudrait un grand nombre de jeunes fonctionnaires de la catégorie des services généraux pour réaliser la même économie qu'avec un petit nombre de hauts fonctionnaires de grade D.

12. Sur la base de nos hypothèses budgétaires, le Secrétariat a estimé l'objectif de réduction nette des effectifs à environ 84 employés.

13. Cependant, afin de prévoir une marge de manoeuvre qui permette aussi au Secrétariat de recruter, le cas échéant, de nouveaux employés à l'extérieur (par exemple, pour remplacer des fonctionnaires occupant des fonctions essentielles qui ne pourraient pas être remplacés par le biais de réaffectations internes, ou pour continuer à combler les déficits de compétences), le nombre total de cessations de service nécessaires est estimé à 100.

Sur quoi le chiffre de 30 millions de francs suisses repose-t-il?

14. Des estimations détaillées ont été faites pour évaluer le coût potentiel moyen des cessations de service dans le cadre du programme, en suivant divers scénarios et en appliquant plusieurs combinaisons de grades, d'échelons, d'années d'ancienneté, etc. Le montant de 30 millions de francs suisses devrait offrir une marge suffisante pour permettre à

l'Organisation de supporter le coût du départ volontaire de 100 fonctionnaires quel que soit le scénario.

Les 30 millions seraient-ils partagés entre les candidats?

15. Non. Le chiffre de 30 millions de francs suisses correspond au montant maximal que l'Organisation juge prudent d'affecter à cette opération.

Les fonds alloués au programme de cessation volontaire de service qui proviennent de la provision pour cessation de service existante devront-ils être ensuite reconstitués à l'aide d'un nouveau financement?

16. La provision est constituée par un prélèvement annuel correspondant à un certain pourcentage du budget consacré au personnel. Le programme de cessation volontaire de service n'aurait pas d'incidence à cet égard.

La réduction d'effectif est-elle la solution la plus efficace pour réduire les dépenses? Le Secrétariat a-t-il étudié d'autres moyens tenant compte de l'aspect humain pour économiser les 13,9 millions de francs suisses? Des solutions ne supposant pas une réduction des dépenses de personnel, telles que l'externalisation, ont-elles été étudiées?

17. Le programme et budget proposé pour 2010-2011 prévoit déjà des réductions de dépenses autres que les dépenses de personnel dans une plus grande proportion que pour les dépenses de personnel.

18. Une liste des initiatives déjà prises par le Secrétariat pour maîtriser les dépenses autres que les dépenses de personnel sera fournie au Comité du programme et budget. Y figurent notamment plusieurs mesures de réduction des coûts, par exemple en ce qui concerne les voyages, les télécommunications et les réunions. Au premier trimestre de 2009, il a ainsi été possible de réduire les coûts de voyage de 49% par rapport au premier trimestre de 2008.

19. Cependant, les dépenses de personnel représentent environ les deux tiers du budget de l'OMPI. Avec une enveloppe budgétaire réduite, le Secrétariat ne peut pas éviter de réduire les dépenses de personnel, faute de quoi il paierait pour conserver des fonctionnaires sans disposer des ressources leur permettant de mener des activités. Un programme de départ volontaire représente le moyen le plus humain et le plus acceptable de réduire rapidement les effectifs.

20. L'externalisation est déjà largement utilisée pour les opérations du PCT et dans d'autres domaines d'activité du Secrétariat, là où des analyses coûts-avantages ont montré qu'il s'agissait de la meilleure solution.

Une faible réduction des traitements, par exemple de 300 francs suisses, appliquée à tous les fonctionnaires, ne permettrait-elle pas de réaliser les économies nécessaires tout en évitant des réductions d'effectif?

21. Non. Il faudrait des réductions de traitement considérables pour permettre une économie de 13,9 millions de francs suisses. Toute réduction de traitement imposée serait par

ailleurs considérée par la majorité des membres du personnel comme une alternative inacceptable à la cessation volontaire de service.

### C. LA PROCÉDURE EST-ELLE RÉELLEMENT VOLONTAIRE?

Comment le caractère volontaire du programme peut-il être garanti?

22. Nul ne sera contraint de partir dans le cadre de ce programme. Le programme de cessation volontaire de service prévoit la présentation d'une demande par les fonctionnaires intéressés. Nul ne pourra être contraint à présenter une demande.

Quels seraient les recours possibles si une personne considérait qu'elle a été injustement traitée ou qu'elle a subi des pressions?

23. Les voies de recours et de justice interne habituelles seront ouvertes, à savoir le Comité d'appel de l'OMPI et le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail.

Peut-on dire que le programme est réellement volontaire si le directeur général peut décider de rejeter une demande?

24. Un programme volontaire ne confère aucun droit. Tous les fonctionnaires occupant des postes inscrits au budget ordinaire pourront déposer une demande de cessation volontaire de service, qui sera dûment examinée, mais nul ne pourra prétendre à voir sa demande approuvée. La décision finale doit appartenir au directeur général afin qu'il puisse remplir sa mission qui est de faire en sorte que les départs approuvés ne compromettent pas le fonctionnement efficace de l'Organisation.

Quel est le point de vue du Conseil du personnel?

25. Le Conseil du personnel a été consulté lors de l'élaboration de la proposition et il appuie pleinement le programme de cessation volontaire de service.

### D. QUESTIONS RELATIVES A LA GESTION ET A LA MISE EN ŒUVRE

Quels critères seront appliqués pour approuver ou rejeter les demandes?

26. Le critère principal est que le coût total du plan de cessation de service pour tout fonctionnaire intéressé ne devra pas dépasser le coût estimatif de maintien de cette personne à son poste jusqu'à la date statutaire de son départ à la retraite (pour les titulaires d'un contrat permanent) ou jusqu'à la date d'expiration de son contrat (pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée).

27. Dans des cas exceptionnels, le directeur général pourra décider de rejeter une demande s'il n'est pas réaliste de remplacer le personnel clé d'un programme donné et si le bon fonctionnement de ce programme risque d'être compromis.

Que se passera-t-il si vous recevez plus de demandes que le plafond de 30 millions de francs suisses ne permet de financer?

28. Cette éventualité semble hautement improbable.

29. Si, cependant, l'Organisation est obligée de fixer des priorités, les décisions finales du directeur général seront prises conformément à l'objectif plus large consistant à adapter le profil global des effectifs de l'Organisation aux besoins définis dans le cadre de la réorientation stratégique.

Il est certain que seuls les meilleurs fonctionnaires, qui pourraient facilement trouver du travail ailleurs, quitteraient l'Organisation volontairement. Comment pouvez-vous empêcher ceux qui ont des qualifications dont l'Organisation a besoin de se porter candidats au départ dans le cadre du programme?

30. Tous les programmes de cessation volontaire de service posent par nature un même problème fondamental : ils risquent d'encourager le départ de certains fonctionnaires très performants ou occupant des fonctions clés. Il serait cependant largement perçu comme injuste d'interdire l'accès au plan de départ à ce type de personnel.

31. Le Secrétariat vise donc à gérer ce risque autant que possible en faisant en sorte que le plan de cessation volontaire de service intègre un processus de planification et de réexamen. Ce processus permettra à l'Organisation) de déterminer rapidement quels postes doivent être repourvus d'urgence et b) d'engager l'action nécessaire pour cela, autant que possible au moyen de réaffectations internes.

32. De plus, même si tous les fonctionnaires permanents ou titulaires d'un contrat de durée déterminée auront le droit de se porter candidats et de voir leur demande dûment prise en considération, l'approbation ne sera en aucun cas pour eux un droit automatique. La décision finale appartiendra en dernier lieu au directeur général, qui sera chargé de veiller à ce que les cessations de service approuvées ne compromettent pas la capacité de l'Organisation à fonctionner efficacement.

33. À ce jour, la plupart des expressions d'intérêt informelles reçues par le Département de la gestion des ressources humaines (DGRH) provenaient de fonctionnaires n'occupant pas de postes critiques.

Pourquoi quelqu'un qui n'est pas proche de la retraite devrait-il cesser volontairement ses services avec une indemnisation équivalant à deux années de salaire au maximum?

34. Le DGRH a déjà des indications selon lesquelles le plan proposé recueille un intérêt notable de la part d'un large éventail de fonctionnaires. Les raisons personnelles, professionnelles et familiales pour lesquelles une personne peut souhaiter cesser de travailler moyennant un dédommagement correct ou simplement changer d'emploi sont très nombreuses (de même, chaque fonctionnaire n'est pas nécessairement le seul ou le principal soutien financier de sa famille).

Si le plan de cessation de service proposé est volontaire, comment le Secrétariat s'assurerait-il que seules les personnes aux compétences excédentaires quitteront l'Organisation? Ne serait-il pas plus souhaitable de viser le personnel sous-performant ou de "dégraisser"?

35. Il s'agit là d'un plan de cessation volontaire. Les fonctionnaires intéressés dont les perspectives de carrière sont limitées, dont les compétences ne sont pas actuellement recherchées ou dont le profil ne correspond plus aux besoins de l'Organisation, recevraient l'approbation en toute priorité. On ne peut cependant pas obliger ce personnel à se porter volontaire pour une cessation de service.

36. Le nouveau Système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel de l'OMPI en est à ses tout débuts. Cependant, l'administration continuerait d'être en mesure de mettre en œuvre les dispositions existantes du Statut et Règlement du personnel pour traiter les cas avérés de sous-performance ou de conduite insatisfaisante.

Qu'advient-il si un nombre insuffisant de personnes se portent candidates?

37. Premièrement, le délai pour le dépôt des demandes pourrait être prolongé afin d'accroître le nombre de candidatures.

38. D'autres mesures relativement moins douloureuses, auxquelles le Secrétariat a déjà recours pour réduire les dépenses de personnel, pourraient être mises en œuvre, à savoir :

- donner la priorité aux réaffectations internes et aux recrutements internes pour pourvoir des postes vacants
- déclasser les postes laissés vacants pour les attribuer à des personnes moins expérimentées
- laisser certains postes vacants pendant une certaine période; ralentir les recrutements.

39. Cependant, si le nombre de fonctionnaires intéressés s'avère nettement inférieur à la réduction nette de 84 personnes requise, le Secrétariat sera alors obligé de prendre des mesures plus draconiennes, notamment de geler les recrutements, de ne pas renouveler des contrats temporaires et de licencier conformément aux dispositions du chapitre IX du Statut et Règlement du personnel.

Le Secrétariat peut-il fournir des statistiques et estimations programme par programme en ce qui concerne le nombre escompté de demandes de cessation de service?

40. Étant donné que le programme de cessation de service est volontaire, le Secrétariat ne peut pas prévoir quels fonctionnaires affectés à quels programmes se porteront candidats.

Quels sont les secteurs qui seront touchés par la suppression des 84 postes?  
Comment le Secrétariat peut-il garantir que le plan n'aura pas d'incidences négatives sur les secteurs liés au développement? Que se passera-t-il si des départs multiples d'un programme ou secteur donné laissent celui-ci avec des ressources insuffisantes?

41. Ces questions semblent reposer sur une conception erronée de la mise en œuvre du plan. Les ressources affectées aux divers programmes ne seront pas déterminées en fonction de la question de savoir si des fonctionnaires de chaque programme se porteront candidats au plan de cessation volontaire et combien le feront. Les ressources en personnel attribuées à chaque programme sont, et continueront d'être, déterminées par le programme et budget.

42. Si plusieurs fonctionnaires d'un secteur donné se portent candidats à la cessation de service, cela ne signifie pas pour autant que le programme en question sera purement et simplement laissé sans personnel de remplacement. Le processus d'examen et de mise en œuvre prévoira un accord sur les mesures à prendre pour ramener l'effectif de ce programme au niveau approuvé. Autant que possible, cela se fera en recensant les candidats internes présentant les compétences requises (ou pouvant recevoir une formation supplémentaire) pour être transférés vers ce programme.

43. Dans des cas exceptionnels, lorsqu'il ne serait pas possible de remplacer du personnel clé dans un programme donné et que le fonctionnement efficace de ce programme serait compromis, le directeur général aurait le pouvoir discrétionnaire de refuser les demandes (voir plus haut).

Afin de garantir le "côté humain", le plan devrait comprendre un dispositif d'aide à la recherche d'un nouvel emploi et à la formation

44. Il existe déjà, dans l'accord de cessation volontaire de service, un élément sur l'aide à la recherche d'un nouvel emploi (voir le paragraphe 20 du document).

Pourquoi ce plan n'est-il applicable que pendant trois mois (de septembre à décembre 2009)?

45. En fait, ce plan sera applicable à compter de l'approbation du Comité de coordination (juin 2009) jusqu'à la date de cessation de service la plus tardive (juin 2010). Le délai de trois mois entre la date limite de soumission des demandes et la communication de la décision définitive correspond au temps nécessaire pour que toutes les demandes soient traitées et examinées et que tous les membres du personnel intéressés soient informés de la décision les concernant.

Pourquoi ne pas attendre que les demandes aient été soumises en septembre pour demander l'approbation du Comité de coordination?

46. Si certains membres du personnel ont manifesté leur intérêt à l'avance, la plupart d'entre eux ne prendront pas contact avec le DGRH, ni ne soumettront leur demande tant que le programme de cessation volontaire de service n'aura pas été officiellement approuvé par les États membres. Ils pourraient craindre que, si ce programme n'était pas approuvé par les États membres, ils soient par la suite perçus comme non entièrement dévoués à l'Organisation.



## E. REPARTITION GEOGRAPHIQUE ET PARITE HOMMES-FEMMES

Comment la répartition géographique et la parité hommes-femmes seront-elles prises en compte dans le processus?

47. Le plan étant volontaire, il est difficile de prédire la nationalité des membres du personnel qui décideront d'y recourir (bien que, statistiquement, il soit probable que la plupart d'entre eux soient des ressortissants français recrutés localement).

48. Si plus de 84 membres du personnel quittent l'Organisation, il sera possible de procéder à quelques recrutements; il sera alors pleinement tenu compte, dans la procédure de recrutement, de l'intérêt que présentent une large représentation géographique et la parité hommes-femmes.

Existe-t-il déjà quelques indications sur les personnes éventuellement intéressées?

49. Environ quarante-quatre membres du personnel représentant un large éventail de programmes, de grades, de nationalités et de tranches d'âge, même s'il s'agit pour l'essentiel de personnes proches de la retraite, ont déjà pris contact, à titre confidentiel, avec le DGRH pour obtenir une estimation du montant des indemnités éventuelles de cessation de service. Le pourcentage d'hommes et de femmes est approximativement le même.

## F. COMPÉTENCES

Le Secrétariat peut-il fournir des statistiques sur les compétences superflues – ou une liste de ces compétences – ne correspondant plus aux besoins de l'Organisation?

50. Une telle liste serait déstabilisante pour le personnel qui pourrait l'interpréter comme une liste noire. La plupart de ces compétences superflues sont néanmoins évidentes : il s'agit de fonctions courantes de secrétariat et de fonctions de saisie de données, auparavant effectuées manuellement mais désormais réalisées électroniquement, ainsi que de compétences relatives à des techniques de l'information devenues inutiles.

Quelles sont les compétences dont le Secrétariat est actuellement dépourvu, pour lesquelles celui-ci recrutera à l'extérieur?

51. Il s'agit notamment des compétences suivantes :

- compétences en matière de gestion, dans le domaine des ressources humaines, en ce qui concerne notamment la description des emplois, la gestion des performances et la gestion des projets;
- compétences linguistiques en raison de l'augmentation de 26% des demandes selon le PCT en coréen, en japonais et en chinois, ainsi que de la demande des États membres de traduction en chinois, en russe et en arabe d'un plus grand nombre de documents;
- économie de la propriété intellectuelle;

- domaines spécialisés de la propriété intellectuelle, notamment ceux en rapport avec le droit de la concurrence, les savoirs traditionnels et les techniques de pointe; et
- connaissance des problématiques régionales dans certains secteurs.

Le plan vise-t-il à supprimer des *postes* excédentaires ou bien des *compétences* excédentaires?

52. Il s'agit d'un programme de cessation volontaire de service. Les fonctionnaires sont donc libres de demander à en bénéficier quel que soit le poste qu'ils occupent ou les compétences qu'ils possèdent. Le plus grand nombre possible de demandeurs seront autorisés à cesser leur service, de manière à réduire l'effectif et à opérer les réductions de dépenses nécessaires, la priorité étant donnée aux employés dont les perspectives de carrière sont limitées, dont les compétences ne sont pas celles qui sont demandées ou dont le profil ne correspond plus aux besoins de l'Organisation.

53. Chaque fois qu'un poste ou une fonction deviendra excédentaire, tout sera fait pour réaffecter le titulaire à un autre poste au sein de l'Organisation conformément aux dispositions de l'article 9.1 du Statut du personnel. Il s'agit là d'une pratique courante, indépendante du plan de cessation volontaire de service.

Comment le respect des droits individuels sera-t-il assuré aux personnes dont les compétences auront été recensées comme excédentaires?

54. Il s'agit d'un programme de cessation volontaire de service.

55. À la demande des États membres, il a également été prévu un rôle de supervision pour le Comité d'audit.

Si l'impératif est de réduire les effectifs, comment dans ce cas justifier que l'on continue à publier des mises au concours pour de nouveaux recrutements?

56. Deux impératifs coexistent : d'une part, réduire les excédents de personnel; d'autre part, doter l'Organisation des compétences et du savoir-faire supplémentaires dont elle a besoin pour s'acquitter de son mandat.

57. S'il est vrai qu'un gel des recrutements contribuerait à réduire plus rapidement l'effectif net, cela compromettrait aussi la capacité de l'Organisation à adapter le profil de son effectif et à faire avancer ses programmes.

Pourquoi ne pas dispenser une nouvelle formation au personnel dont les compétences sont dépassées plutôt que de recruter du personnel nouveau?

58. Tel sera l'objectif du Secrétariat chaque fois que cela sera possible. Cette approche à cependant ses limites. Tout le monde n'est pas capable d'acquérir des compétences de nature différente. S'il est possible, par exemple, de dispenser une nouvelle formation à un commis pour qu'il devienne examinateur de brevets ou à un traducteur pour qu'il devienne réviseur, il est en revanche impossible de former de nouveau un examinateur de brevets en français afin qu'il devienne un examinateur de brevets en coréen.

## G. PERSONNEL TEMPORAIRE

Les économies nécessaires ne pourraient-elles pas être réalisées sans aucun coût pour l'Organisation, simplement en ne renouvelant pas les contrats du personnel temporaire?

59. Cette option n'entraînerait certes aucun coût financier, mais le coût humain pourrait être considérable. Actuellement, plus de 150 personnes travaillent dans l'Organisation dans le cadre de contrats temporaires depuis une période comprise entre 5 et 12 ans. Il s'agit là de la partie la plus vulnérable du personnel. Ces agents temporaires viennent de toutes les régions géographiques. Parmi eux, figurent de nombreuses personnes dévouées, travailleuses et méritantes sans lesquelles l'Organisation serait plus pauvre.

60. Le Secrétariat adoptera une approche rigoureuse afin que les contrats du personnel employé pour faire face à des besoins réels à court terme ne soient pas renouvelés de manière automatique.

Quels seront les incidences du programme de cessation volontaire de service sur les agents temporaires employés depuis longtemps par l'OMPI?

61. Les postes libérés du fait de la cessation de service de fonctionnaires permanents ou titulaires de contrats de durée déterminée créeront d'importantes possibilités pour que des agents temporaires qualifiés et performants puissent se porter candidats. Tout agent temporaire dont la candidature aura été retenue pour un poste ainsi mis au concours ne sera alors pas remplacé dans ses fonctions actuelles, ce qui réduira l'effectif.

Les agents temporaires auront-ils le droit de demander les mêmes conditions?

62. Non. Le personnel temporaire n'est pas visé par la proposition car la nature de leur statut contractuel les exclut de la définition d'un plan de cessation volontaire de service de ce type.

## H. QUESTIONS RELATIVES À L'INTERDICTION DE RÉEMPLOI PROPOSÉE

Pourquoi le Secrétariat a-t-il proposé que les fonctionnaires qui optent pour le plan de cessation volontaire de service soient exclus de tout réemploi par l'OMPI?

63. Les points de vue divergents entre États membres sur cette question ont reflété les divergences de vues au sein du Secrétariat et au sein du Conseil du personnel. Comme juste milieu, le Secrétariat en a conclu qu'il serait souhaitable d'envoyer un message fort afin de décourager toute velléité de la part du personnel de profiter d'un généreux plan de cessation de service avec l'espoir de revenir ultérieurement dans le cadre de contrats de consultant ou autres.

64. La décision des États membres sur une décision d'interdiction de réemploi pendant sept ans a maintenant remplacé la disposition initiale à cet égard.

## I. DIVERS

### S'agit-il d'un plan non renouvelable ou bien le Secrétariat proposera-t-il un nouveau programme de cessation volontaire de service lors du prochain exercice biennal?

65. Il s'agit là d'un programme limité dans le temps, à mener à bien d'ici à juin 2010. On s'attend à ce que les recettes de l'OMPI commencent à se redresser en 2012-2013, mais il est difficile, à ce stade, de prédire la durée et l'ampleur de la récession économique et financière mondiale.

### Y a-t-il eu un examen externe de la proposition?

66. Oui. La Commission de la fonction publique internationale a examiné positivement le programme de cessation volontaire de service proposé, concluant qu'il s'agit là d'une politique acceptable pour l'Organisation. Le Comité d'audit a aussi été informé de la proposition.

### Quelle a été l'expérience de l'OMPI en ce qui concerne le plan de cessation volontaire de service de 1998?

67. Le plan de 1998 était très limité par rapport à celui-ci. Il était destiné uniquement au personnel de grade P.5 et au-dessus et offrait des conditions moins généreuses, de sorte que peu de fonctionnaires s'y sont montrés intéressés.

68. Le plan proposé prend pour modèle les plans de cessation volontaire de service qui ont eu le plus de succès récemment dans d'autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

### Pourquoi le Secrétariat n'a-t-il pas tenu des consultations plus tôt afin de communiquer ce type d'informations plus détaillées?

69. Le Secrétariat regrette la publication tardive du document WO/CC/61/3. Une réunion de consultation avec les coordonnateurs régionaux s'est tenue le 10 juin 2009. Cependant, compte tenu de son adoption dans d'autres institutions du système des Nations Unies, le Secrétariat avait considéré qu'un plan de cessation de service constituait un outil de gestion relativement courant et n'avait pas prévu que des États membres souhaiteraient obtenir des informations détaillées sur la gestion et la mise en œuvre d'un tel plan.

70. Le Secrétariat savait que d'autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies avaient mis en place des plans de cessation volontaire de service sans les soumettre à leurs organes directeurs. Le Secrétariat de l'OMPI a cependant fait part de ce plan au Comité de coordination car sa mise en œuvre suppose une dérogation, d'une durée limitée, par rapport aux modalités d'indemnisation énoncées au chapitre IX du Statut et règlement du personnel.