

Comité de coordination de l'OMPI

Soixante-troisième session (41^e session ordinaire) Genève, 20 – 29 septembre 2010

RAPPORT SUR LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME DE CESSATION VOLONTAIRE DE SERVICE

Mémoire du directeur général

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR LE PROGRAMME DE CESSATION VOLONTAIRE DE SERVICE

1. À la soixante et unième session (22^e session extraordinaire) du Comité de coordination de l'OMPI, tenue à Genève les 15 et 16 juin 2009, les États membres ont approuvé la proposition du directeur général de déroger provisoirement, jusqu'au 30 juin 2010, aux dispositions pertinentes du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI relatives à la cessation de service afin de mettre en œuvre un programme de cessation volontaire de service d'une durée limitée, ouvert à tous les fonctionnaires occupant un poste inscrit au budget ordinaire.
2. Le programme de cessation volontaire de service a été conçu pour répondre au besoin de l'Organisation de réduire son personnel plus rapidement que la diminution naturelle des effectifs et les départs à la retraite ne le permettent et pour donner à l'Organisation la possibilité de se doter des qualifications et compétences supplémentaires dont elle a besoin pour s'acquitter de son mandat. Il s'agit notamment de connaissances spécialisées dans les domaines suivants : propriété intellectuelle, langues, gestion, techniques de l'information et ressources humaines.
3. Un ordre de service¹ a été diffusé en juillet 2009 pour informer les fonctionnaires des conditions d'application du programme de cessation volontaire de service. Deux dispositifs étaient proposés :

¹ Ordre de service n° 44/2009 daté du 27 juillet 2009, intitulé "Programme de cessation volontaire de service".

- a) un plan de départ anticipé à la retraite pour les fonctionnaires titulaires d'un contrat permanent ou de durée déterminée, âgés de 53 ans ou plus *et* comptant au moins cinq années de cotisation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU). Dans le cadre de ce plan, les fonctionnaires intéressés percevraient des indemnités au titre de la cessation de service et se verraient accorder un "congé spécial sans traitement aux fins de la pension" pour leur permettre de continuer à participer au régime de retraite et pour permettre à l'OMPI de continuer à verser sa contribution pour une période maximale de 24 mois;
 - b) un accord de cessation volontaire de service pour les autres fonctionnaires titulaires d'un contrat permanent ou de durée déterminée. En sus des indemnités de cessation de service versées aux membres du personnel intéressés, l'OMPI offrait une somme forfaitaire au titre de l'assistance à la recherche d'un emploi équivalant à trois mois de rémunération pour les fonctionnaires ayant entre cinq et 10 années de service à accomplir avant d'atteindre l'âge statutaire de départ à la retraite, et à six mois de rémunération pour ceux ayant plus de 10 années de service à accomplir jusqu'à l'âge statutaire.
4. Le programme de cessation volontaire de service de l'OMPI comprenait des éléments ayant donné des résultats satisfaisants dans des programmes analogues proposés par d'autres institutions du système des Nations Unies.

CREATION D'UN GROUPE D'EVALUATION AU TITRE DU PROGRAMME DE CESSATION VOLONTAIRE DE SERVICE

5. Conformément aux procédures définies dans l'ordre de service n° 44/2009 sur le programme de cessation volontaire de service, un groupe d'évaluation a été créé pour examiner les demandes. Sa composition et ses objectifs étaient les suivants :
- a) composition du Groupe d'évaluation :
 - 3 représentants du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH),
 - 2 représentants du Cabinet du directeur général,
 - 1 représentant du Bureau du contrôleur,
 - 1 représentant du Conseil du personnel;
 - b) objectifs du Groupe d'évaluation :
 - examiner chaque demande sur la base des informations communiquées par le DGRH et les chefs de programme,
 - faire des recommandations au directeur général concernant la cessation de service ou le maintien en service des fonctionnaires ayant déposé une demande.

Évaluation des demandes

6. Au total, 105 demandes de cessation de service ont été soumises au directeur du DGRH dans le cadre de ce programme, par des fonctionnaires occupant des postes à des niveaux différents et appartenant à des catégories professionnelles différentes. Ces demandes ont été examinées par le groupe d'évaluation.
7. Sur ces 105 demandes, trois ont été soumises après la date limite fixée. Elles ont été examinées et approuvées en raison de leur caractère exceptionnel et impérieux et compte tenu du fait que les fonctionnaires pouvaient cesser leur service pendant la période de mise en œuvre du programme de cessation volontaire de service.
8. Les demandes ont été examinées à la lumière des critères ci-dessous, définis par le DGRH :
 - a) âge du fonctionnaire ayant soumis la demande,
 - b) nombre de mois restant à accomplir jusqu'à la retraite,
 - c) comparaison entre le coût de la cessation de service et le coût du maintien en poste.
9. L'examen a aussi été effectué compte tenu des informations sur le poste communiquées par les chefs de programme ou de la nécessité de remplacer le fonctionnaire partant. En outre, le groupe a pris en considération le fait que certains agents temporaires en activité dotés des compétences adéquates pouvaient remplacer certains fonctionnaires au bénéfice du programme de cessation volontaire de service.

Recommandations du Groupe d'évaluation

10. Les membres du groupe ont formulé 99 recommandations favorables, dont cinq assorties de conditions. Les conditions concernant ces cinq postes étaient que, étant donné la nécessité absolue de repourvoir ceux-ci, aucune période transitoire ne pouvait être envisagée en raison de ses éventuelles conséquences négatives sur le plan opérationnel. Le groupe a recommandé que, dans ces cas particuliers, la cessation de service soit approuvée à la condition que le fonctionnaire soit remplacé par un candidat interne immédiatement après son départ. Le groupe a en outre recommandé que les postes en question soient mis au concours immédiatement afin de déterminer si les compétences requises existaient en interne, et que la décision du directeur général en ce qui concerne ces candidatures soit repoussée de deux mois, jusqu'à fin février 2010. Cela permettrait d'évaluer de manière objective les possibilités de trouver des candidats compétents en interne.
11. Le groupe n'a pas recommandé la cessation de service dans les cas suivants :
 - a) pour les fonctionnaires devant partir à la retraite avant le 30 juin 2010 ou à cette date,
 - b) pour les postes au sujet desquels les chefs de programme ont indiqué qu'une cessation de service sans remplacement immédiat pourrait avoir des répercussions négatives sur l'exécution du programme et que l'ensemble des connaissances spécialisées nécessaires pour remplir la fonction faisait déjà défaut dans l'Organisation.

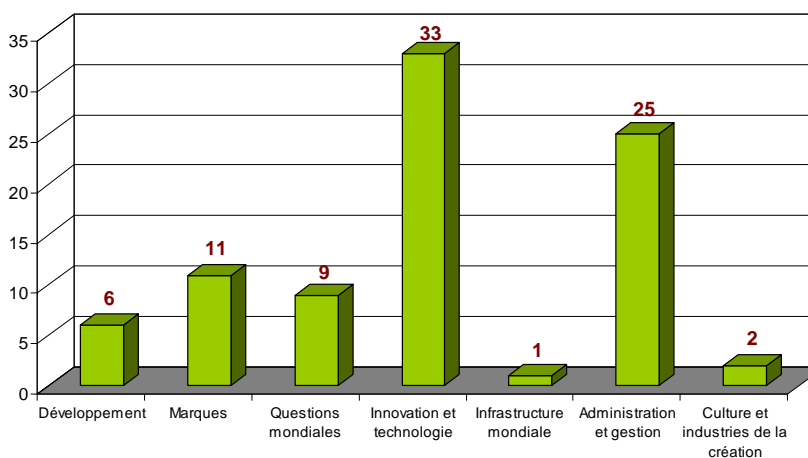
Sur cette base, le groupe a formulé une recommandation négative pour six demandes.

12. Toutes les recommandations soumises par le groupe d'évaluation ont été approuvées par le directeur général et sont récapitulées ci-dessous; il convient de noter qu'un certain nombre de fonctionnaires ont décliné l'offre après avoir reçu la notification officielle de la suite donnée à leur demande :

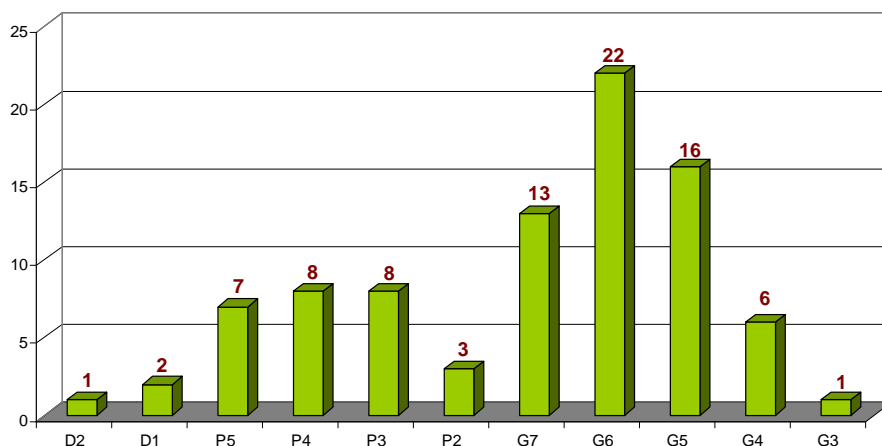
Nombre de demandes soumises dans le cadre du programme de cessation volontaire de service	105
Nombre de demandes non approuvées	6
<u>Nombre de demandes de cessation de service approuvées</u>	<u>99</u>
Nombre de demandes retirées	11
Nombre de demandes en instance	1
<u>Nombre total de fonctionnaires quittant l'Organisation dans le cadre du programme de cessation volontaire de service</u>	<u>87</u>

RESULTATS DU PROGRAMME DE CESSATION VOLONTAIRE DE SERVICE

13. Après le départ de 87 fonctionnaires occupant un poste inscrit au budget ordinaire, 87 postes seront disponibles, ce qui offre une certaine souplesse pour
- régulariser la situation contractuelle de certains agents temporaires,
 - redéfinir certaines fonctions, compte tenu des besoins organisationnels du moment,
 - faire appel à des compétences qui n'existent pas en interne afin de répondre à des besoins déterminés, tels que des compétences linguistiques ou certaines compétences techniques.
14. Ainsi qu'il ressort du diagramme ci-dessous, les secteurs où le plus grand nombre de fonctionnaires partent dans le cadre du programme de cessation volontaire de service sont le Secteur de l'innovation et de la technologie et le Secteur administration et gestion. Ces deux secteurs ont redéfini certains postes vacants et en ont revu le grade à la lumière des nouveaux besoins en compétences (par exemple, besoins linguistiques pour le Secteur de l'innovation et de la technologie, connaissances spécialisées en gestion des ressources humaines pour le Secteur administration et gestion).



Postes vacants à la suite du programme de cessation volontaire de service, par secteur



Postes vacants à la suite du programme de cessation volontaire de service, par grade

15. Le tableau ci-dessus montre qu'un grand nombre de postes de grade élevé (G6 et G7) dans la catégorie des services généraux sont devenus vacants. Cela tient surtout au fait que le programme a suscité l'intérêt essentiellement de fonctionnaires de la catégorie des services généraux en poste depuis longtemps et remplissant les conditions requises pour bénéficier du plan de départ anticipé à la retraite (six à deux ans avant la date statutaire de départ à la retraite).
16. Le plan de départ anticipé à la retraite s'est révélé être, sur les deux dispositifs proposés, celui qui a remporté le plus grand succès : 68% des départs relevaient de ce plan; 32% des fonctionnaires sont partis dans le cadre de l'accord de cessation volontaire de service dont l'un des avantages était une somme forfaitaire au titre de l'assistance à la recherche d'un emploi équivalant à trois ou six mois de rémunération. Ce second dispositif a retenu l'attention essentiellement de ceux qui étaient âgés de moins de 45 ans car la somme forfaitaire au titre de l'assistance à la recherche d'un emploi, équivalant à six mois de traitement, pouvait constituer un tremplin intéressant en vue d'un changement de carrière ou d'un recyclage. Peu de fonctionnaires se trouvant dans le groupe d'âge des 50-52 ans ont demandé à bénéficier du programme de cessation volontaire de service.

Réduction des effectifs

17. Certains des postes désormais vacants seront mis au concours en interne afin d'offrir des possibilités de mobilité interne et d'évolution de carrière aux fonctionnaires et de permettre à des agents temporaires d'être nommés à un poste dans le cadre d'un contrat à durée déterminée. Bien qu'il ne soit pas encore possible de préciser le nombre d'agents temporaires dont la situation contractuelle pourra être ainsi régularisée, on peut observer que, en pourvoyant exclusivement en interne certains des postes devenus vacants à la suite du programme, sans remplacer ces candidats internes par des candidats extérieurs, il y aura une réduction nette des effectifs.

Conséquences financières

18. Un montant équivalant à 30 millions de francs suisses avait été affecté au programme de cessation volontaire de service. Le coût estimatif du programme a été de 22 millions de francs suisses.

CONCLUSION

19. Ce programme de cessation volontaire de service est le premier programme structuré et institutionnel de cessation de service lancé par l'OMPI, proposé à tous les fonctionnaires occupant un poste inscrit au budget ordinaire. Un tel programme est considéré comme un instrument de gestion efficace qui permet aux fonctionnaires remplissant les conditions requises de partir à des conditions favorables, en reconnaissance de leurs services rendus à l'Organisation. En même temps, les postes ainsi "libérés" permettent à l'Organisation de satisfaire à ses besoins opérationnels en constante évolution car elle peut

- a) redynamiser ses effectifs en recrutant de nouveaux talents dotés d'un ensemble de compétences inexistantes en interne, qui lui sont nécessaires pour pouvoir s'acquitter de son mandat dans le cadre du programme de réorientation stratégique;
- b) réduire l'ensemble de ses effectifs par le pourvoi en interne de certains postes devenus vacants en raison de la mise en œuvre du programme de cessation volontaire de service;
- c) régulariser la situation contractuelle d'agents temporaires qualifiés et performants.

20. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des informations contenues dans les paragraphes 1 à 19 ci-dessus.

[L'annexe suit]

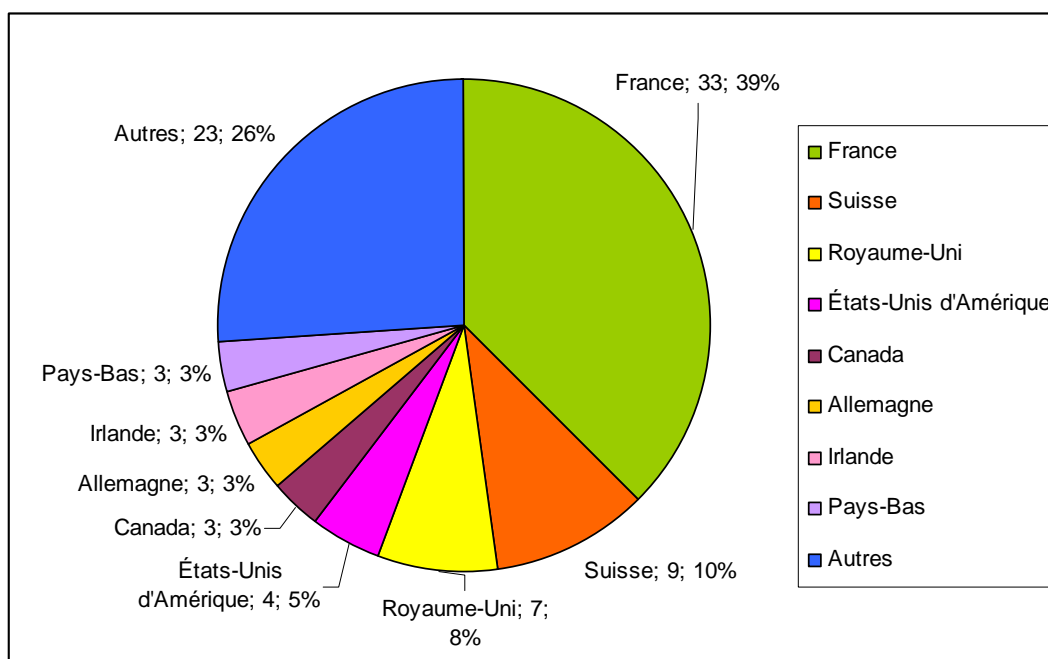
Graphique n° 1

**Postes vacants à la suite du programme de cessation volontaire de service,
par grade et par secteur**

Grade	Développement	Marques	Infrastructure mondiale	Innovation et technologie	Questions mondiales	Administration et gestion	Culture et industries de la création	OMPI (total)
D.2	0	0	0	0	0	1	0	1
D.1	0	0	0	0	1	0	1	2
P.5	1	1	0	1	2	2	0	7
P.4	1	0	0	3	0	4	0	8
P.3	1	1	0	3	2	1	0	8
P.2	0	0	0	0	2	1	0	3
G.7	0	2	0	7	0	4	0	13
G.6	2	4	0	9	1	5	1	22
G.5	1	1	1	7	1	4	0	16
G.4	0	2	0	3	0	1	0	6
G.3	0	0	0	0	0	1	0	1
	6	11	1	33	9	25	2	87

Graphique n° 2

**Fonctionnaires partant dans le cadre du programme de cessation volontaire de service,
par nationalité**



[Fin de l'annexe et du document]