

Comité de coordination de l'OMPI

Soixante-troisième session (41^e session ordinaire)

Genève, 20 – 29 septembre 2010

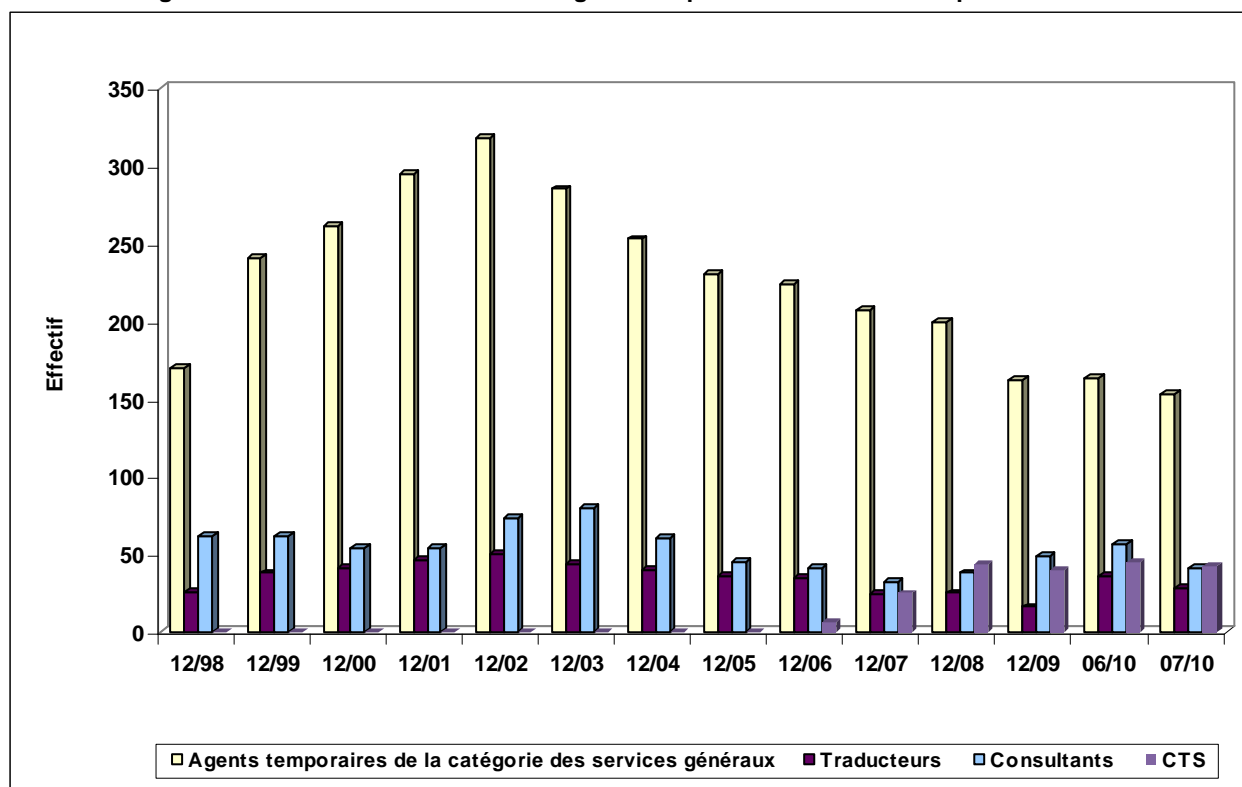
AGENTS TEMPORAIRES DE LONGUE DURÉE : PROPOSITION RELATIVE À UNE STRATÉGIE DE RÉGULARISATION

Document établi par le Secrétariat

I. INTRODUCTION

1. Le présent document contient i) un aperçu de la situation actuelle concernant les agents temporaires de longue durée et ii) une stratégie proposée à l'examen du Comité du programme et budget en vue de régulariser cette catégorie de personnel sur une période de cinq ans.
2. À l'origine, les contrats de courte durée ont été utilisés pour répondre aux besoins en ressources créés par la croissance exceptionnelle de l'Organisation et de sa charge de travail, en particulier au sein du PCT, pendant les années 90. Durant cette période, l'OMPI a recruté de nombreuses personnes, sans avoir la possibilité d'inscrire les postes correspondants au budget ordinaire. La période de restriction budgétaire qui a suivi n'a fait qu'aggraver cette situation.

Diagramme 1. Évolution du nombre d'agents temporaires au cours de la période 1998-2010



3. Au 30 juin 2010, le nombre total d'agents temporaires s'élevait à 201, pour 936 fonctionnaires au bénéfice d'un contrat de durée déterminée (soit un total de 1237 personnes). Par agents temporaires on entend des personnes au bénéfice de l'un des types de contrats suivants : contrat temporaire dans la catégorie des services généraux; contrat temporaire de traducteur; contrat de consultant ou contrat de travail spécial (CTS)
- i) Les contrats d'agents temporaires de la catégorie des services généraux et de traducteurs sont octroyés pour une durée maximale de six mois, ou de 11 mois et trois semaines¹, et peuvent être prolongés en fonction des besoins opérationnels;
 - ii) Les contrats de consultants de l'OMPI sont octroyés pour une période maximale de 12 mois et peuvent être prolongés en fonction des besoins opérationnels; et
 - iii) Les contrats de travail spéciaux sont octroyés pour une période maximale de 12 mois et leur durée est limitée à trois ans au total.

¹ Les contrats de 11 mois et trois semaines peuvent être octroyés après cinq années de service, conformément à l'ordre de service n° 24/2005.

4. Le tableau 1 indique la répartition détaillée des titulaires de contrats de courte durée par type de contrat et par années de service. La stratégie proposée viserait les agents temporaires “de longue durée” qui exercent des fonctions dont l’Organisation considère qu’elles sont de nature continue. Aux fins de cette stratégie, l’Organisation entend par agents temporaires “de longue durée” ceux qui justifient de cinq années ou plus de service continu et donnant satisfaction au 1^{er} janvier 2012². Ainsi qu’il ressort du tableau, 145 agents temporaires de la catégorie des services généraux sont au service de l’Organisation depuis plus de cinq ans et la plupart d’entre eux (137), depuis plus de sept ans.

Tableau 1. Répartition des agents temporaires par durée de service et type de contrat

Type de contrat	Durée		Nombre	Moins d'un an	Plus d'un an	Plus de 2 ans	Plus de 3 ans	Plus de 4 ans	Plus de 5 ans	Plus de 6 ans	Plus de 7 ans	Plus de 8 ans	Plus de 9 ans	Plus de 10 ans
	moyenne de service	Pourcentage												
SG	6,8	54%	163	9	19	8	7	2	3	5	23	37	21	29
Tra	4	12%	36	19	1	1		2			3	6	1	3
Consult	3,5	19%	57	16	16	7	3	1			3	8	2	1
CTS	1,7	15%	45	11	13	21								
Total	5,1	100%	301	55	49	37	10	5	3	5	29	51	24	33
Pourcentage				18%	16%	12%	3%	2%	1%	2%	10%	17%	8%	11%

5. La situation actuelle de l’Organisation en ce qui concerne les agents temporaires de longue durée est symptomatique de la plupart des organisations du système des Nations Unies et résulte du plafonnement du nombre de postes inscrits au budget ordinaire. Ce plafonnement est vu par les États membres comme un instrument pour gérer les engagements à long terme des organisations en ce qui concerne les ressources humaines actuelles et futures à prévoir en fonction de la charge de travail. Malheureusement, cet instrument n’a pas été concluant dans la plupart des cas, et plusieurs organisations de la famille des Nations Unies ont été ou se trouvent confrontées à des problèmes similaires à ceux que l’OMPI s’efforce de résoudre en ce qui concerne le personnel temporaire affecté à des tâches de nature continue.
6. On trouvera ci-après un aperçu de la manière dont le Secrétariat entend, avec l’appui des États membres, empêcher la résurgence des problèmes actuels, les mesures qui ont déjà été prises pour tenter d’y remédier et une proposition de stratégie pour régler la situation actuelle à partir de 2012.

II. COMMENT PRÉVENIR LA RÉSURGENCE DU PROBLÈME

7. La prévention de la résurgence de ces problèmes passe par une combinaison de mesures mises en œuvre conjointement par l’Organisation et les États membres et comportant notamment les aspects suivants :
- i) *Des éléments statutaires et administratifs* – le Statut et Règlement du personnel doit prévoir des garanties suffisamment claires et solides en ce qui concerne les limitations de durée des différents types de contrat afin que tous les membres du personnel connaissent précisément leurs conditions contractuelles, notamment en ce qui concerne la durée du service et les conditions de renouvellement ou de prolongation. Il est prévu que les contrats de courte durée soient régis par le Statut et Règlement du personnel, afin de s’assurer que les conditions de services seront les mêmes pour l’ensemble du personnel;

² Les cinq années de service marquent la transition à partir de laquelle les agents temporaires de la catégorie des services généraux se voient offrir un contrat de plus longue durée (conformément à l’ordre de service n° 24/2005). Cette période de cinq ans est donc conforme à la pratique actuelle de l’Organisation.

- ii) *Des instruments contractuels appropriés (types et conditions) pour répondre aux besoins opérationnels de l'Organisation* – sans cela, il faudra continuer de rechercher les lacunes et les exceptions à la fois dans la manière dont les contrats sont utilisés et dans les types de contrats prévus. Dans le cadre de la mise en œuvre du Programme de réorientation stratégique (PRS) et du nouveau Statut et Règlement du personnel de l'Organisation, il est procédé à un examen minutieux des besoins opérationnels de l'Organisation et des instruments contractuels (types et conditions) nécessaires pour y répondre. Une première étape a été franchie dans le contexte de l'élaboration du premier projet de nouveau Statut et Règlement du personnel et ces travaux se poursuivront dans le contexte de la révision du cadre réglementaire pour la gestion des ressources humaines et des activités de restructuration et d'analyse fonctionnelle relevant du PRS, pour veiller à ce que le nouveau Statut et Règlement du personnel soit exhaustif, pertinent et adapté aux besoins à long terme de l'Organisation;
- iii) *Une planification améliorée des ressources humaines de la part des chefs de programme* – un processus de planification des ressources humaines plus précis de la part des chefs de programme est nécessaire pour permettre une meilleure identification de l'effectif futur, à court et à long terme;
- iv) *Des méthodes fiables et transparentes d'établissement des coûts et de renouvellement du personnel conformément aux instructions données par les États membres* – il restera nécessaire de recruter des ressources humaines sur une base temporaire aux fins du lancement de nouvelles activités, ainsi que pour des activités (projets) de courte durée ou de durée déterminée et pour remplacer les personnes en congé de maladie ou de maternité ou pour faire face aux périodes de pointe, mais il doit exister un mécanisme fiable pour traiter les cas dans lesquels ces ressources temporaires deviennent affectées à des activités et à des besoins de l'Organisation qui sont de nature continue ou essentielle. Ce mécanisme s'inscrirait dans le cadre du processus de consultation et d'approbation du projet de programme et budget par les États membres. À cet égard, il est essentiel de prendre conscience du fait que, lorsque les ressources proposées ne seront pas approuvées, les activités ne seront pas mises en œuvre. À l'inverse, quand les ressources seront approuvées, l'Organisation s'engagera à mettre en œuvre les activités prévues et à atteindre les résultats escomptés;
- v) *L'application judicieuse et en temps voulu des mécanismes de flexibilité* approuvés par les États membres pour les systèmes de PCT, de Madrid et de La Haye³ et dont il est question à l'article 5.6 du Règlement financier, qui permettent de tenir compte des variations imprévues du volume de travail en ajustant les ressources allouées aux programmes correspondants dans le budget biennal de l'OMPI. La formule de flexibilité à appliquer dans le cas de chacune des unions concernées définit les ressources en termes de ressources totales allouées aux programmes, qui peuvent ensuite être utilisées pour financer soit des dépenses de personnel (sur des postes ou non) soit d'autres dépenses. L'ajustement peut être alloué à l'administration des systèmes du PCT, de Madrid et de La Haye et aux services d'appui selon une répartition de 87,5% et 12,5% respectivement;
- vi) *L'élaboration de solutions novatrices aux questions d'effectif* – par exemple, un service de secrétariat centralisé dans chaque secteur; la formation et la mise en valeur des compétences du personnel de la catégorie professionnelle afin de renforcer l'autonomie; le recours accru à des bureaux de placement pour les besoins temporaires ou la sous-traitance des activités qui ne sont pas des activités de base.

³

Documents PCT/A/36/5 en date du 17 août, établi dans le cadre de l'Union du Traité de coopération en matière de brevets (Union du PCT); MM/A/38/5 daté du 17 août 2007, établi dans le cadre de l'Union particulière pour l'enregistrement international des marques (Union de Madrid); et H/A/24/3 daté du 17 août 2007, établi dans le cadre de l'Union de La Haye. Les formules approuvées prévoient un ajustement (à la hausse ou à la baisse) de i) 341 870 francs suisses par tranche de 1000 demandes internationales dans le cadre du système du PCT; ii) 197 060 francs suisses par tranche de 500 enregistrements ou renouvellements dans le cadre du système de Madrid; et 99 024 francs suisses par tranche de 300 enregistrements ou renouvellements inscrits au registre de l'Union de La Haye.

8. Les principes énoncés ci-dessus sont simples et constituent un moyen pragmatique et de bon sens de remédier à la situation actuelle, mais ils requièrent un engagement sans réserve de la part des personnes concernées. Dans les années à venir, le Secrétariat établira des tâches et des propositions de suivi, principalement dans le cadre de la mise en œuvre du PRS, concernant l'établissement et la mise en œuvre des instruments énumérés ci-dessus.

III. COMMENT RÉGLER LES PROBLÈMES

9. Ainsi qu'il ressort des paragraphes ci-après, le problème des agents temporaires de longue durée à l'OMPI n'est pas nouveau. Ces dernières années, du temps et des efforts considérables ont été consacrés à ces questions, avec un certain nombre de mesures déjà mises en œuvre de manière progressive et dans la mesure du possible. Ces mesures sont décrites ci-dessous.

A. PHASE I

10. Pour commencer à remédier aux différences de conditions de service entre les agents temporaires de longue durée et ceux qui exercent des fonctions similaires au bénéfice de contrats de durée de déterminée, le directeur général a établi en octobre 2006 une équipe d'experts interne⁴ dotée du mandat suivant : dans un premier temps, déterminer l'écart de rémunération et de prestations entre les agents temporaires et le personnel au bénéfice de contrats de durée déterminée, et proposer des mesures pour combler cet écart; et, dans un deuxième temps, formuler des recommandations concernant les possibilités de régularisation de ces agents temporaires en les nommant à des postes inscrits au budget ordinaire.
11. Après avoir achevé la première partie de ses travaux, l'équipe d'experts a recommandé plusieurs mesures pour réduire l'écart entre la rémunération et les prestations des agents temporaires et celles des agents recrutés pour une durée déterminée. Après les discussions et des consultations approfondies, le directeur général a approuvé un certain nombre de mesures, au nombre desquelles figurent les suivantes :
- avancement d'échelon annuel dans le grade : un échelon annuel dans le grade a été attribué aux agents temporaires de la catégorie des services généraux à partir du 1^{er} mai 2007;
 - prime pour connaissances linguistiques : une prime pour connaissances linguistiques a été versée aux agents temporaires de la catégorie des services généraux remplissant les conditions requises, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2007;
 - interruption de contrat : l'interruption obligatoire entre deux contrats consécutifs a été ramenée de neuf à sept jours à compter du 1^{er} avril 2007; et
 - participation à la formation : la participation à la formation a été étendue aux agents temporaires de la catégorie des services généraux sur la même base que pour les agents engagés pour une durée déterminée, à compter de l'année universitaire 2006-2007.
12. Ces mesures ont permis de rapprocher les conditions de service des agents temporaires de celles des agents recrutés pour une durée déterminée mais n'ont pas complètement réglé la question. En outre, elles n'ont pas résolu le problème de l'administration à deux étages (un pour les agents temporaires et un autre pour le personnel au bénéfice de contrats de durée déterminée), qui se traduit par un manque d'efficacité en termes de coûts pour l'Organisation (temps nécessaire pour acquérir les connaissances spécialisées et administrer les prestations et avantages de l'une et l'autre catégories, les renouvellements de contrat, le traitement de la paie, etc.).

⁴ Cette équipe était constituée de deux membres du Conseil du personnel, d'un membre du Département de la gestion des ressources humaines, d'un membre du Bureau du contrôleur et d'un membre du Bureau du conseiller juridique.

B. PHASE II

13. Suite à la mise en œuvre de ces mesures, les États membres ont approuvé, dans le cadre du programme et budget révisé pour 2008-2009, la création de 30 postes de la catégorie des services généraux pour 2009, représentant 15% de l'effectif temporaire total à la fin de 2007 (220 agents temporaires). Ces postes ont été mis au concours en interne et utilisés pour régulariser la situation des agents temporaires qui exerçaient des fonctions de nature continue au sein de l'Organisation. Cet accroissement du nombre de postes ne s'est pas traduit par une augmentation de l'effectif total de l'OMPI, les agents temporaires dont les contrats ont été convertis en contrats de durée déterminée n'ayant pas été remplacés.
14. Les calculs initiaux indiquaient que le coût supplémentaire moyen par poste serait de l'ordre de 20 000 francs suisses par an. En réalité, le coût effectif moyen après mise en œuvre s'est établi à quelque 14 000 francs suisses par poste et par an.

C. PHASE III

15. Le programme de cessation volontaire de service a été lancé en avril 2009 pour répondre à la nécessité de réduire l'effectif plus rapidement que ne le permettaient la diminution naturelle des effectifs et les départs à la retraite, dont le rythme s'établissait à 2 % environ par an. Ce programme devait permettre à l'Organisation de se doter des compétences et qualifications supplémentaires nécessaires pour s'acquitter de son mandat, notamment dans les domaines de la propriété intellectuelle, des langues, de la gestion, de l'informatique et des ressources humaines⁵.

Tableau 2. Récapitulatif des résultats du programme de cessation volontaire de service

Demandes	105
Non approuvées	(6)
Approuvées	99
Retirées (après approbation)	(12)
Nombre total de cessations volontaires de service	87

16. Au total, 105 demandes de cessation volontaire de service ont été soumises au directeur du DGRH par des membres du personnel de différents grades et de différentes catégories. Ces demandes ont été examinées par un groupe d'évaluation. Compte tenu des besoins de l'Organisation, celui-ci a formulé 99 recommandations favorables et six recommandations négatives. Il convient de noter que certains membres du personnel ont décliné l'offre après avoir reçu la notification officielle de la suite donnée à leur demande. On trouvera de plus amples informations sur le programme de cessation volontaire de service dans le document WO/CC/63/3, qui sera présenté au Comité de coordination en septembre 2010.
17. Le départ de 87 fonctionnaires au bénéfice de postes inscrits au budget ordinaire a permis de libérer ces postes pour
- i) revitaliser l'effectif en recrutant de nouveaux talents dotés de compétences qui n'existent pas en interne et qui sont nécessaires pour permettre à l'Organisation de remplir son mandat dans le contexte du Programme de réorientation stratégique;
 - ii) réduire l'effectif total de l'OMPI en nommant à certains des postes libérés par le programme de cessation volontaire de service des candidats internes qui ne seraient pas nécessairement remplacés; et

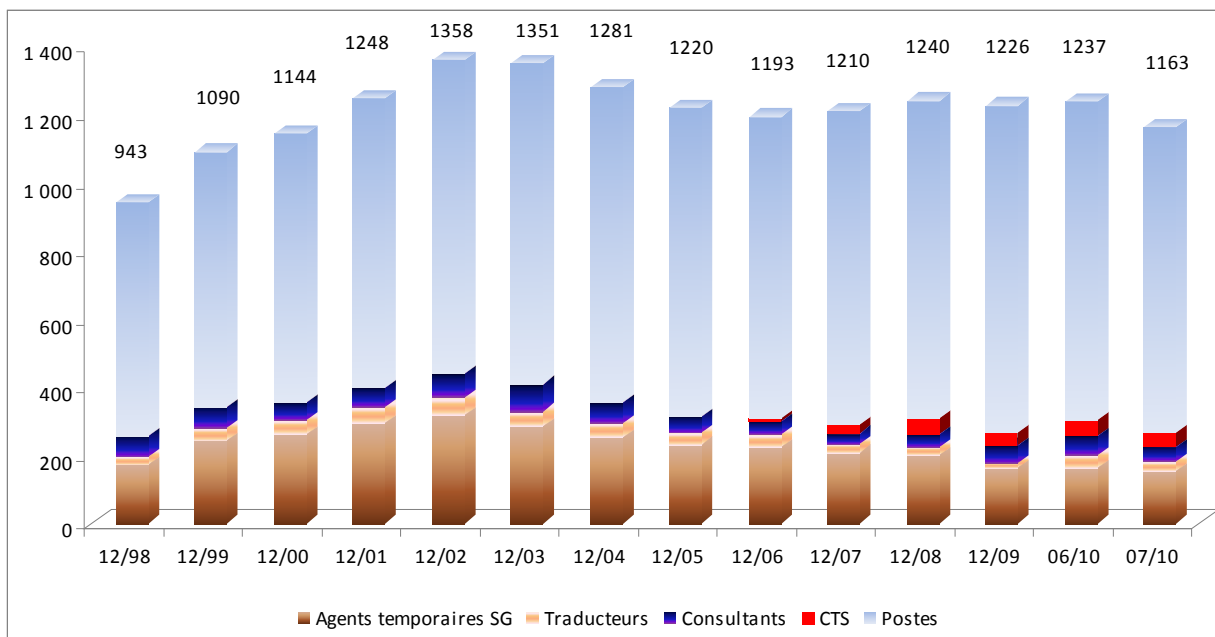
⁵ Paragraphes 31 et 32 du programme et budget pour l'exercice biennal 2010-2011.

- iii) régulariser la situation contractuelle (court terme) des agents temporaires performants et qualifiés qui exercent des fonctions de nature continue.
- 18. Dans le cadre d'un processus de consultations entre les vices-directeurs généraux et les sous-directeurs généraux de tous les secteurs et le directeur général, il a été décidé à titre provisoire que 55 postes (43 dans la catégorie des services généraux et 12 dans la catégorie professionnelle) seraient pourvus en interne et que 28 autres (cinq dans la catégorie des services généraux et 23 dans les catégories professionnelle et supérieures) seraient mis au concours par voie interne et externe. La décision concernant les quatre postes restants est en suspens.
- 19. Le DGRH propose une procédure accélérée pour les postes à pourvoir en interne. Les modalités de recrutement/sélection à mettre en œuvre à cet égard seront déterminées et arrêtées de concert par la haute direction et le Conseil du personnel.
- 20. Les 55 postes libérés par le programme de cessation volontaire de service à pourvoir en interne offriront des possibilités de développement de carrière aux membres du personnel au bénéfice de contrats à durée déterminée et offriront aux agents temporaires une chance de nomination à un poste de durée déterminée. Lorsque, à l'issue d'un processus de mise au concours, un membre du personnel au bénéfice d'un contrat de durée déterminée aura été retenu, le poste libéré représentera encore une opportunité de régularisation pour un agent temporaire.
- 21. Les 28 postes restants libérés par le programme de cessation volontaire de service sont utilisés pour attirer des candidats justifiant de qualifications dont l'Organisation ne dispose pas encore (par exemple, des compétences linguistiques telles que l'allemand, le chinois, le coréen et le japonais, ainsi que des compétences techniques particulières).

IV. PHASE IV – STRATÉGIE PROPOSÉE À PARTIR DE 2012

- 22. Le directeur général s'est engagé à élaborer et à soumettre à l'approbation des États membres une stratégie sur cinq ans en vue de régulariser la situation contractuelle des agents temporaires de longue durée exerçant des fonctions de nature continue à l'OMPI.
- 23. Sur cette période, 64 membres du personnel environ doivent partir à la retraite et d'autres postes pourraient être libérés en cas de démission, etc. D'une manière générale, ce chiffre ne représente qu'un taux de départs naturels de 2% par an. Celui-ci ne permettra pas de résoudre à lui seul la question des agents temporaires de longue durée exerçant des fonctions de nature continue.
- 24. La solution qui est envisagée devrait non seulement permettre de régler le problème sur les cinq prochaines années, mais également répondre à l'intérêt de l'Organisation sur le long terme, en empêchant la reproduction du même phénomène à l'avenir.

Diagramme 2. Évolution de l'effectif total au cours de la période 1998-2010
(Budget ordinaire, non compris les titulaires de contrats de louage de services et les stagiaires)



25. Le nombre de personnes employées à l'Organisation à l'issue du programme de réduction de l'effectif en 2010/2011 est estimé à 1200 (non compris les titulaires de contrats de louage de services et les stagiaires). Or le nombre de postes prévus au budget ordinaire s'élève à 1044. Il est donc proposé que les États membres approuvent dans son principe la création de 156 postes au maximum dans le budget ordinaire sur une période de cinq ans, sous réserve que les fonds nécessaires à cet effet soient disponibles. Une estimation du nombre de ces postes à utiliser et à financer pour la régularisation des agents temporaires de longue durée serait établie dans le cadre des propositions budgétaires soumises au Comité du programme et budget pour les exercices biennaux à venir⁶. Le processus de régularisation des agents temporaires de longue durée serait lancé en 2012, ce qui permettrait de déterminer si le programme de cessation volontaire de service permet effectivement de régulariser le nombre prévu d'agents temporaires de longue durée et d'incorporer les propositions relatives à la première phase de la régularisation dans le projet de budget pour 2012-2013.
26. Dans le cadre du processus de régularisation, un examen approfondi des fonctions actuellement exercées par les agents temporaires serait effectué afin de déterminer si elles sont de nature continue. Les chefs de programme seront invités à établir une évaluation initiale de ces fonctions et à confirmer qu'elles sont toujours nécessaires, ce qui sera vérifié par rapport à l'analyse fonctionnelle établie pour le secteur dans le cadre du Programme de réorientation stratégique et, plus précisément, de l'initiative en matière de restructuration. Une fois la nécessité de la fonction confirmée, un poste parmi ceux à utiliser pour les agents temporaires de longue durée sera attribué au secteur.

⁶ Il convient de noter que des propositions relatives à la création de postes supplémentaires compte tenu des nouveaux besoins en qualifications ou en ressources apparaissant au fil du temps pourront le cas échéant figurer également dans les projets de budget.

27. Après examen et calculs détaillés, le coût moyen de régularisation d'un agent temporaire de longue durée devrait s'élever à quelque 15 000 francs suisses par an. Le coût supplémentaire total pour les 156 postes à utiliser pour la régularisation des agents temporaires de longue durée s'élèverait à quelque 2,3 millions de francs suisses par an, soit un peu plus de 1% des coûts totaux de personnel de l'Organisation (non compris les obligations futures au titre des différentes prestations au personnel telles que les prestations à la cessation de service, l'assurance maladie après la cessation de service, etc.).
28. Compte tenu de la situation économique actuelle et du risque que la réduction des recettes ne se prolonge, il n'est pas possible de proposer que tous les agents temporaires de longue durée soient régularisés sur une seule année ou un seul exercice biennal. La solution proposée permettrait d'utiliser les postes en ayant pleinement connaissance de la situation de l'Organisation sur le plan des recettes.

29. Le Comité de coordination est invité à prendre note des renseignements contenus dans le présent document et à approuver les propositions énoncées aux paragraphes 22 à 28.

[Fin du document]