

Comité de coordination de l'OMPI

**Soixante-sixième session (43^e session ordinaire)
Genève, 1^{er} – 9 octobre 2012**

RAPPORT

adopté par le Comité de coordination

1. Le Comité de coordination avait à examiner les points suivants de l'ordre du jour unifié (document A/50/1) : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 35, 36, 37 et 38.
2. Le rapport sur ces points, à l'exception des points 35 et 36, figure dans le rapport général (document A/50/18).
3. Le rapport sur les points 35 et 36 figure dans le présent document.
4. M. Kwok Fook Seng (Singapour) a été élu président du Comité de coordination; MM. Francisco Alberto Lima Mena (El Salvador) et Tiberio Schmidlin (Italie) ont été élus vice-présidents.

POINT 35 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

RAPPORT ANNUEL SUR LES RESSOURCES HUMAINES

5. Le président a ouvert la session en exprimant sa gratitude au président sortant. Après avoir souhaité la bienvenue aux nouveaux vice-présidents du comité, il a indiqué que les points 35 et 36 de l'ordre du jour, dans cet ordre, seraient examinés par le Comité de coordination de l'OMPI. Le président de l'Association du personnel de l'Organisation ferait ensuite une déclaration.

6. Les délibérations ont eu lieu sur la base des documents WO/CC/66/1 et WO/CC/66/1 Corr.

7. Le Secrétariat a donné un aperçu des documents WO/CC/66/1, intitulé "Rapport annuel sur les ressources humaines", et WO/CC/66/1 Corr. Il a déclaré que le rapport portait sur les activités en matière de ressources humaines pendant la période allant de la mi-2011 à la mi-2012, et sur les statistiques relatives à ces ressources telles qu'établies en décembre 2011. On pouvait citer parmi les faits saillants un effectif de 1240 personnes, nombre qui restait quasiment inchangé depuis trois ans, les efforts déployés pour rétablir l'équilibre entre les fonctionnaires et le personnel temporaire, et la mise en œuvre des décisions prises en 2010 et 2011 par le Comité de coordination de l'OMPI afin de régulariser la situation des agents temporaires de longue durée. Tandis que 99% des effectifs de l'OMPI étaient basés à Genève, seuls 10 membres du personnel étaient employés dans les bureaux de New York, Rio, Singapour et Tokyo. Parmi les membres du personnel, 65% étaient titulaires de contrats permanents et 33% de contrats de durée déterminée. Les autres relevaient de différents types d'engagements de courte durée. Les départs à la retraite devaient concerner 1,1% des effectifs en 2013 et environ 1,9% en 2014. S'agissant des réformes en matière de ressources humaines, des progrès avaient été réalisés sur plusieurs initiatives essentielles et dans le cadre du Programme de réorientation stratégique (PRS). L'objectif de créer un cadre réglementaire pour améliorer la gestion des ressources humaines serait largement atteint avec la révision proposée du Statut et Règlement du personnel, qui prendrait effet le 1^{er} janvier 2013. L'initiative relative à la structure de l'Organisation visait à réaliser un examen critique de la répartition des ressources en personnel et à s'assurer que les ressources concordaient bien avec le programme de travail et les priorités de l'OMPI. Le cadre de gestion des performances et de perfectionnement du personnel était un autre élément central des réformes, tout comme la mise en place d'un système de planification des ressources de l'Organisation (ERP) et d'un système d'éthique et d'intégrité. Ces initiatives auraient pour résultats à long terme d'améliorer l'efficacité et la transparence, de renforcer la responsabilisation et d'assurer au personnel de l'OMPI un environnement de travail favorable et agréable. Plusieurs améliorations avaient été apportées en termes d'efficacité et de qualité des procédures, notamment dans le domaine du recrutement et de la gestion des performances. Concernant ce dernier point, il a été constaté un taux élevé de conformité, mais aussi la nécessité de renforcer la formation sur certains éléments du processus de gestion des performances, tels que la fixation et la planification des objectifs, la fourniture d'un retour d'information constructif et le traitement des mauvais résultats. Des améliorations avaient aussi été apportées dans le domaine de la formation et du perfectionnement, avec la mise à disposition de quelque 1600 unités de formation. Les ressources en matière de formation avaient été axées sur la réalisation des objectifs de l'Organisation et sur la formation aux nouveaux outils, notamment dans les domaines de l'informatique et des politiques relatives aux ressources humaines telles que la gestion des performances et le recrutement. Certaines ressources avaient été affectées à la formation sur le perfectionnement professionnel et les perspectives de carrière. Le rapport coût-efficacité des cours de langue avait pu être amélioré grâce à la conclusion de contrats conjoints avec d'autres organisations du système des Nations Unies à Genève. L'initiative relative à la structure de l'Organisation serait intégrée dans le processus de planification annuelle.

8. Le Secrétariat a déclaré que, pour la période à venir, l'élaboration d'une stratégie détaillée en matière de ressources humaines était une priorité. Il convenait par ailleurs d'améliorer les politiques et les processus concernant le recrutement du personnel, le traitement du personnel temporaire et le classement des emplois. Il était prévu de mener à bien une révision du système de justice interne et du système de gestion du temps en 2013.

9. Le Secrétariat a indiqué être disposé à améliorer les futures versions du rapport annuel sur les ressources humaines en tenant compte des suggestions reçues de la part des États membres. De manière plus spécifique, les améliorations permettraient d'établir une comparaison entre les principaux critères appliqués par l'OMPI et d'autres organisations du système des Nations Unies dans le domaine des ressources humaines, d'incorporer davantage d'informations sur les coûts, de mieux tenir compte de l'intégration des coûts de formation et de faire référence à la mise en œuvre des recommandations d'audit. Le Secrétariat a confirmé sa volonté d'engager un dialogue avec les États membres à ce propos.

10. S'agissant de la mise en œuvre de la réforme des ressources humaines, le Secrétariat a réaffirmé son engagement à travailler en étroite collaboration avec la direction, le personnel et les représentants du personnel ainsi qu'avec les États membres.

11. La délégation des États-Unis d'Amérique a remercié le Secrétariat pour le rapport établi et a félicité l'OMPI pour la création d'un Bureau de la déontologie et la publication d'un code de la déontologie, ajoutant que la mise en œuvre du code revêtirait un intérêt constant pour les États-Unis d'Amérique. La délégation s'est dite déçue d'apprendre que l'OMPI n'avait pas encore mené à bien l'élaboration d'une politique de protection des personnes signalant des irrégularités, qui était attendue depuis longtemps. Selon la délégation, la politique introduite par le Secrétariat des Nations Unies en 2005 (ST/SGB/2005/21 du 19 décembre 2005) devrait constituer "la" référence et l'OMPI devrait s'inspirer de ce modèle pour élaborer sa propre politique. La délégation a en outre salué la politique de protection des personnes signalant des irrégularités de l'Organisation météorologique mondiale (OMM), lancée en avril 2012, comme étant un autre exemple à suivre dont pouvait s'inspirer l'OMPI. La délégation a précisé que son gouvernement avait demandé à l'OMPI une copie du projet de politique, copie qui avait été fournie, et qu'un certain nombre de modifications étaient proposées. La délégation estimait que la politique devait désormais être adoptée sans délai. Tout en faisant état du fait que cette politique était attendue depuis longtemps, le président a également reconnu les difficultés que l'OMPI rencontrait pour équilibrer les intérêts d'un large éventail de parties prenantes, qui comprenaient notamment les États membres, les clients payants de l'OMPI, le personnel et les représentants du personnel.

12. La délégation de l'Espagne a salué le rapport annuel sur les ressources humaines dont elle estimait qu'il constituait une bonne initiative, et a encouragé le Secrétariat à élaborer des plans pour améliorer les futures versions du rapport en y incorporant davantage d'exemples pratiques, de statistiques et de graphiques, afin d'aider les lecteurs à comprendre les objectifs poursuivis. Des tableaux comparatifs contenant les informations émanant des organisations du système des Nations Unies et les meilleures pratiques seraient appréciés. La délégation a par ailleurs avancé que le rapport devrait faire apparaître clairement les objectifs et les délais. En outre, notant que les deux tiers du budget de l'OMPI étaient alloués aux dépenses de personnel, il serait utile de recevoir des informations sur les mesures d'économie et de maîtrise des coûts.

13. La délégation de la Fédération de Russie a accueilli avec satisfaction le rapport annuel sur les ressources humaines. Tout en prenant la mesure des difficultés liées à la mise en place d'un bon système mondial de propriété intellectuelle, elle protestait contre les tentatives répétées de politiser des activités et de contester la légitimité du programme de coopération technique de l'OMPI s'agissant de la République populaire démocratique de Corée et de la République islamique d'Iran. La délégation a fait valoir que, maintenant que le Comité des sanctions du Conseil de sécurité de l'ONU avait conclu qu'il n'y avait pas eu violation de

sanctions, l'affaire devrait en rester là. Elle a émis l'avis que, malgré les sanctions auxquelles ils étaient soumis, ces pays restaient membres de l'OMPI et qu'ils avaient par conséquent le droit de continuer à bénéficier du programme de coopération technique pour le développement de leur système des brevets. La délégation a exprimé une certaine déception à propos du rapport établi par les experts indépendants, qui résidait dans le fait que les sources et l'identité des experts n'étaient pas clairement indiquées. Elle voyait en cela une démarche inutile et partielle. La délégation a dit craindre que ce précédent n'ait pour effet de rendre très difficile la coopération d'autres organisations avec l'OMPI. Elle a indiqué que la Fédération de Russie n'appuyait pas les recommandations figurant dans le rapport des experts indépendants, qu'elle considérait comme contraire à l'action de l'Organisation. Concernant les restrictions à la fourniture de technologies informatiques et autres à ces deux pays, elle estimait que ce n'était pas le travail de l'OMPI de s'en inquiéter. La délégation a ajouté que, si les États membres avaient à l'avenir des questions à ce sujet, ils devraient les soumettre au Comité des sanctions du Conseil de sécurité de l'ONU. Concernant la gestion et plus précisément la gestion des ressources humaines, elle a constaté que des problèmes de discipline et d'éthique sur le lieu de travail avaient été détectés chez certains membres du Secrétariat. La délégation a émis l'avis que des membres du Secrétariat outrepassaient leurs compétences et que seuls les États membres pouvaient évaluer l'autorité de l'Organisation, en particulier sur des questions touchant à des sanctions du Conseil de sécurité de l'ONU. Elle a fait observer que les membres du personnel de toute institution spécialisée prenaient l'engagement d'œuvrer dans l'intérêt de la coopération internationale. La délégation a indiqué qu'elle souhaitait appeler l'attention sur ce point et le mettre en rapport avec les mesures disciplinaires et le respect du règlement intérieur de l'Organisation.

14. Au cours de l'intervention de la délégation de la Fédération de Russie, une motion d'ordre a été présentée par la délégation des États-Unis d'Amérique, qui estimait que cette intervention ne traitait pas du point à l'examen. À l'invitation du président, la délégation de la Fédération de Russie a précisé qu'elle comptait bien en venir au point à l'examen et qu'elle fournissait seulement les données expliquant les observations qu'elle allait formuler. Le président a prié la délégation de la Fédération de Russie de poursuivre.

15. La délégation de l'Allemagne a noté que l'amélioration du rapport annuel sur les ressources humaines était un projet sur le long terme qui bénéficierait du lancement du système ERP en 2015. Elle a noté que le rapport pouvait déjà être amélioré avant cela avec les informations financières existantes et en rendant les développements sur le long terme plus compréhensibles. La délégation a mis en garde contre le fait de surcharger le rapport ou d'y inclure un suivi des recommandations relatives à l'audit étant donné que les comités d'audit internes et externes possédaient leurs propres mécanismes de suivi. Elle a en outre noté que les futurs rapports ne devraient pas contenir de points de décision. Tout remerciant l'OMPI pour le rapport, la délégation s'est félicitée de la volonté du Secrétariat de travailler avec les États membres afin d'améliorer les futures versions du rapport.

16. La délégation de la République de Corée a remercié le Secrétariat pour le rapport annuel exhaustif sur les ressources humaines. Elle a exprimé un intérêt dans le suivi des résultats de l'examen de la structure de l'Organisation et a suggéré que le Comité de coordination de l'OMPI soit tenu informé de la planification des projets. Toutefois, la délégation a souligné que cela ne devait pas être interprété comme une microgestion du Secrétariat.

17. La délégation du Venezuela (République bolivarienne du) a souhaité faire écho à un commentaire antérieur du président sur les défis que devait relever l'OMPI afin de concilier les exigences de ses parties prenantes. Elle a cité l'exemple selon lequel les États membres réclamaient plus de transparence et des rapports plus détaillés, mais pour le Secrétariat, répondre à cette demande avait un coût. Se référant à la demande de la délégation des États-Unis d'Amérique concernant des règles pour protéger le personnel, la délégation a tenu à rappeler au Comité de coordination de l'OMPI que cela aurait également un coût pour l'Organisation.

18. Le président a indiqué pour résumer que les délégations avaient exprimé deux points de vue distincts. Le premier concernait la politique de dénonciation qui, si elle avait été disponible, aurait permis à l'OMPI de mieux gérer certaines situations qui avaient surgi au cours de l'année. Les autres suggestions qui avaient été faites, et dont l'intention n'était clairement pas de s'immiscer dans les affaires gérées par le Directeur général ou le directeur du DGRH, concernaient la lisibilité du rapport et notamment le fait de l'aligner davantage sur les pratiques du système commun des Nations Unies tout en tenant compte des besoins divers et variés des États membres en matière d'information. Le président a reconnu que le Secrétariat et le Directeur général étaient très réceptifs et disposés à répondre positivement à ces suggestions. Cela ressortait de leur volonté de garantir la transparence. Des copies de la politique de dénonciation avaient été mises à la disposition des délégations sur demande, mais n'avaient pas été distribuées à tout le monde, car cela aboutirait à un vaste exercice qui risquait de ne pas donner lieu à une véritable convergence. Le président a noté que les décisions relatives aux ressources humaines et les points de décision étaient du ressort du Directeur général. Les États membres pouvaient lui donner des orientations générales et des conseils, mais c'était le Directeur général qui dirigeait l'Organisation et les États membres ne devaient pas s'immiscer dans sa gestion. Se référant à des déclarations antérieures de certains États membres concernant la politisation des méthodes, le président a noté qu'il y avait une atmosphère politisée qui n'était pas nécessairement saine. Le président a ajouté que c'était la façon dont les États membres choisissaient d'aborder ces questions qui faisait la différence et que ce choix pouvait soit aggraver la situation, soit aider le Directeur général à faire avancer l'Organisation dans la direction souhaitée.

19. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note des informations fournies dans le Rapport annuel sur les ressources humaines, conformément aux recommandations formulées aux paragraphes suivants :

paragraphe 60, au sujet de l'état des lieux, des projets lancés en 2011 et 2012 et des projets et politiques à mettre en œuvre, "Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des paragraphes 1 à 59";

paragraphe 71, au sujet de la cessation de service, "Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des informations fournies sur la cessation de service par accord mutuel et la cessation de service par suppression de poste";

paragraphe 73, au sujet du rapport de la Commission de la fonction publique internationale, "Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des informations contenues dans le paragraphe précédent";

paragraphe 75, au sujet du rapport de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, "Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des informations contenues dans le paragraphe précédent".

POINT 36 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

RÉVISION DU STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

20. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/66/2.

21. Le Secrétariat a présenté une version révisée du Statut et Règlement du personnel, qui constituait le résultat d'un processus de consultation entre les représentants du personnel et l'administration de l'OMPI, s'étalant sur presque deux années et ayant nécessité plus d'une cinquantaine de réunions. Le Statut et Règlement du personnel a été soumis à l'examen attentif d'un organe consultatif établi à cette fin par le Directeur général. Le Secrétariat a remercié tant les représentants du personnel que ceux de l'administration pour leurs efforts,

ajoutant que les deux présidents (représentant du personnel tout comme représentant de l'administration) avaient été invités à assister à cette présentation. Le président des représentants du personnel étant absent, un seul président était disponible ce jour. Le Secrétariat a indiqué que la révision visait à mettre le Statut et Règlement du personnel en conformité avec les normes modernes en matière d'administration et de gestion et les pratiques recommandées du système des Nations Unies. Le processus de consultation avait abouti à l'élaboration d'une version sensiblement améliorée du Statut et Règlement du personnel, fruit d'un large consensus. Toutes les fois où l'organe consultatif n'avait pas été en mesure de parvenir à un consensus, le Directeur général avait tranché dans l'intérêt de l'Organisation, après avoir consulté les deux parties. Dans ces cas, il devait s'attacher à concilier les vues et les préférences des représentants du personnel avec celles de l'administration. Il restait deux chapitres entiers à réviser en 2013 et à soumettre pour approbation au Comité de coordination de l'OMPI.

22. Le Secrétariat a noté que le Statut et Règlement révisé préciserait les conditions d'emploi du personnel temporaire, que le recours à des contrats temporaires s'inscrirait dans un cadre contractuel et serait plus rigoureusement réglementé, et qu'il constituait un progrès important pour le personnel de l'OMPI. Le Statut et Règlement permettrait de satisfaire de manière plus rapide et souple certains besoins en matière de personnel et de plus rapidement et il définissait des procédures de recrutement allégées et accélérées. Il permettrait également d'apporter des améliorations dans les procédures de classement et de réglementer plus rigoureusement le recours au reclassement afin de l'inscrire dans le cadre du processus de planification institutionnelle. Les règles en matière de reclassement prévoyaient la réglementation de l'évolution de carrière par reclassement de poste, exigeant une mise au concours pour tout reclassement induisant le passage de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs, de la catégorie des administrateurs à la catégorie spéciale et au sein même de la catégorie spéciale. Des clauses de sauvegarde visant à empêcher toute évolution de carrière injustifiée découlant de demandes de reclassement répétées avaient été introduites.

23. Un autre élément nouveau et fondamental dans le Statut et Règlement révisé concernait la dénonciation d'une faute professionnelle et la protection des dénonciateurs. Le nouveau règlement avait été mis en adéquation avec les fonctions de supervision interne à l'OMPI. Des règles internes seraient diffusées sous la forme d'un ordre de service afin de donner des orientations détaillées sur la manière de traiter les cas de faute professionnelle présumée, et de définir les conditions de protection du personnel ayant participé à une activité protégée.

24. La compensation des heures supplémentaires serait plus flexible.

25. Le Statut et Règlement révisé serait avantageux pour les membres du personnel et l'administration à plus d'un titre. Outre les règles plus précises régissant la dénonciation d'une faute professionnelle présumée et la protection des dénonciateurs, d'autres avantages importants seraient accordés aux agents temporaires de longue durée qui bénéficieraient de contrats de travail comportant des clauses plus claires dès le 1^{er} janvier 2013. Tant les membres du personnel que l'administration disposeraient d'informations plus claires sur les conditions de reclassement des postes. Les chefs de programme seraient mieux à même d'accorder une compensation au personnel en période de pointe. Les chefs de programme seraient en mesure de recruter plus rapidement du personnel pour des périodes limitées.

26. Les deux importants chapitres du Statut et Règlement du personnel consacrés aux mesures disciplinaires et aux recours devraient être révisés. Cette révision serait précédée d'un réexamen du système de justice interne au cours des prochains mois. D'ici au deuxième trimestre de 2013, le groupe consultatif reprendrait ses travaux en vue de réviser les deux chapitres restants. Il serait peut-être aussi nécessaire d'apporter en 2013 d'autres modifications à la présente version du Statut et Règlement. Si l'Assemblée générale des Nations Unies adoptait des décisions relatives à l'âge de la retraite dans le système des Nations Unies, il serait nécessaire de modifier le Statut et Règlement.

27. Un grand nombre d'instruments de politique générale, tels que des ordres de service et des principes directeurs devraient être mis en adéquation avec le Statut et Règlement révisé, de sorte que d'ici le 1^{er} janvier 2013, l'OMPI dispose d'un cadre réglementaire solide, qui jetterait les bases d'une gestion judicieuse et efficace des ressources humaines.

28. La délégation des États-Unis d'Amérique a déclaré qu'elle souhaitait procéder à un examen plus détaillé de l'article 1.7. Elle a indiqué qu'elle souhaitait que le Conseil du personnel soit représenté à cette réunion afin d'être informée des désaccords qui persistaient dans le projet de Statut et Règlement du personnel, et a ajouté que la délégation se réservait le droit d'intervenir sur tout projet d'article ou de disposition dont elle apprenait pendant la réunion, d'une façon ou d'une autre, qu'il faisait l'objet d'un désaccord. La délégation, se référant à l'enquête menée, a rappelé qu'il existait 11 recommandations particulières adressées à la direction de l'OMPI pour éviter la répétition d'événements ayant déjà eu lieu. Elle a fait observer qu'il pouvait exister diverses de vue sur ce qu'était la microgestion et que cela pouvait varier d'une question à une autre. La délégation souhaitait que l'OMPI confirme que la politique de protection des personnes signalant des manquements serait en place au 1^{er} janvier 2013, et a ajouté que cette politique devrait être en place dès que possible, et que la norme de référence, à savoir la politique du Secrétariat des Nations Unies, servait de modèle. La délégation a signalé qu'un exemplaire de la politique avait été demandé à l'OMPI et avait été transmis, et que des changements en version apparente étaient apportés pour certaines modifications du texte. Certaines imperfections du projet fourni par l'OMPI ont été soulignées, notamment l'absence dans le texte d'une obligation positive de faire état des cas de faute et de coopérer dans le cadre des audits et des enquêtes. Par ailleurs, les dispositions concernant les mesures provisoires ont été jugées inadaptées et la définition de la protection a été jugée trop étroite. Un autre problème portait sur la marche à suivre lorsque les auditeurs se trouvaient face à un conflit d'intérêts dans une enquête signalant un cas présumé de représailles; en particulier si la Division de l'audit et de la supervision internes ne souhaitait pas poursuivre, il était nécessaire de prévoir un autre moyen de mener l'enquête. La délégation a signalé que les catégories de personnes couvertes par la politique devraient être élargies. Le délai dans lequel il était possible de déposer un recours ne devrait pas être limité à 12 mois. La délégation a déclaré que le projet contenait certains éléments subjectifs, par exemple une personne qui décidait qu'une accusation était portée avec l'intention de nuire. La délégation estimait que cela n'était pas approprié.

29. Le président a fait observer que le projet de Statut et Règlement du personnel était devant le Comité de coordination de l'OMPI pour approbation après un long processus de consultation entre les représentants du personnel et la direction. Il a ajouté qu'il devait être approuvé par les États membres sur recommandation du Directeur général. Les États membres pouvaient donner une orientation générale et exprimer leur souhait d'examiner certains aspects des règles de gestion de l'OMPI. Les États membres ne pouvaient cependant pas s'immiscer dans les menus détails concernant la gestion des prises de décisions, contrairement au Directeur général. C'est pour cette raison que les représentants du groupe consultatif devaient être présents. Malheureusement, la co-présidente qui représentait les membres du personnel était malade, sans quoi elle aurait été présente. Même si elle avait été présente en sa qualité de co-présidente, le président n'aurait pas été prêt à laisser la place à des discussions directes entre les États membres et le Conseil du personnel, qui auraient permis aux États membres de s'immiscer dans l'examen de questions relevant du Directeur général. Le président a ajouté qu'il était dans la pratique d'inviter chaque année le Conseil du personnel à s'exprimer. Toutefois, il s'agissait d'une occasion d'entendre les préoccupations des membres du personnel représentés par le Conseil, et non d'une possibilité d'entamer un dialogue. Le Comité de coordination de l'OMPI n'avait pas de dialogue avec une partie du personnel. L'interlocuteur du Comité de coordination de l'OMPI était le Directeur général et la haute direction.

30. Toutes choses étant égales par ailleurs, la délégation de l'Espagne a fait observer qu'elle souhaitait, dans un esprit constructif, comparer la procédure avec celle suivie pour la négociation et la révision de la Charte de la supervision interne de l'OMPI, le mandat pour la

vérification externe des comptes et le mandat de l'Organe consultatif indépendant de surveillance de l'OMPI. La délégation a estimé que, s'agissant de ces questions, un délai plus long avait été accordé à la réflexion et des informations supplémentaires avaient été fournies afin d'avoir un meilleur aperçu des modifications et des raisons à la base de bon nombre des propositions. La délégation a proposé que davantage de temps soit prévu pour étudier les modifications prévues pour l'année suivante, le but n'étant pas d'entrer dans une optique de microgestion mais de s'assurer que des informations complètes soient mises à disposition concernant les questions importantes relatives aussi bien aux aspects budgétaires qu'au fonctionnement de l'Organisation. La délégation avait trois questions précises et souhaitait savoir : quelles seraient les implications budgétaires; si les révisions se traduiraient par des économies; et si les auditeurs internes ou la Division de l'audit et de la supervision internes avaient été consultés dans le cadre de l'une ou l'autre des mesures proposées.

31. Afin d'appuyer la motion d'ordre soulevée plus tôt par le président, la délégation du Venezuela (République bolivarienne du) a précisé que le rôle des États membres était de choisir la bonne personne pour diriger l'Organisation, et que les États membres devaient apporter leur soutien et leurs conseils, sans tenter d'endosser le rôle d'un "tribunal" qui "jugerait" les actes de la direction. La délégation a rappelé que ce point avait été mentionné à plusieurs occasions lors des précédentes assemblées pendant lesquelles les États membres avaient assisté à des événements malheureux.

32. Le président a signalé que le Directeur général avait participé activement à de nombreuses réunions d'information à l'intention des ambassadeurs établis à Genève. Il avait régulièrement tenu des séries de réunions et les ambassadeurs avaient reçu des informations générales sans les menus détails transmis aux experts. Comprenant le souhait de voir une plus grande précision, et reconnaissant que les travaux étaient parfois effectués dans un délai serré en raison de l'agitation précédant les assemblées, le président a précisé que dans le cadre du Secrétariat lui-même, un équilibre devait être trouvé dans l'intérêt de toutes les parties prenantes et que les membres du personnel et leurs représentants devaient être consultés de façon extensive, car leur adhésion était essentielle pour évoluer sur un grand nombre de questions. À chaque fois que les délégations avaient demandé des informations, aucune réticence n'avait été exprimée.

33. Répondant aux questions de la délégation de l'Espagne, le Secrétariat a souligné que des informations détaillées sur les modifications apportées au Statut et Règlement du personnel avaient été publiés sous la forme d'un document en trois colonnes diffusé avant la réunion du 19 septembre. En ce qui concerne les économies, le Secrétariat a indiqué qu'il n'y avait pas d'économies directes mais des économies indirectes découlant d'une gestion plus efficace et réduisant les risques de conflits et de litiges coûteux pour l'Organisation. En ce qui concerne la Division de l'audit et de la supervision internes, le Secrétariat a souligné que cet organe n'avait pas passé en revue le Statut et Règlement du personnel. Sur la question des coûts additionnels, le Secrétariat a rappelé que ce point avait déjà été soulevé devant le Comité du programme et budget et que des informations pertinentes avaient été publiées sur le site Web de l'OMPI. Le coût annuel de ces modifications serait de deux millions de francs suisses et des dispositions étaient prises pour absorber ces coûts pendant l'exercice biennal actuel. Pour 2014-2015, les coûts additionnels seraient inclus dans le budget.

34. Le Directeur général a salué l'excellente collaboration qui existait entre les représentants de l'Association du personnel et la direction au sein du groupe consultatif. L'un des présidents était d'ailleurs à la tribune. Il y avait un autre président qui avait également travaillé dur tout au long du processus. Le Directeur général a indiqué qu'il s'agissait d'un processus exemplaire. Bien entendu, la révision de l'ensemble du Statut et Règlement du personnel, à l'exception des deux chapitres mentionnés par la délégation des États-Unis d'Amérique, prenait un certain temps. En ce qui concerne ces deux chapitres, l'accord avec le Conseil du personnel était qu'un consultant externe rendrait des avis concernant les pratiques recommandées en matière d'administration de la justice dans le système des Nations Unies. Cette question ferait l'objet

d'un nouveau processus qui se déroulerait sur les 12 mois à venir au sein du groupe consultatif. Le Directeur général a ajouté que ce nouveau processus devrait déboucher d'ici 12 mois sur des projets d'articles ou une révision des projets d'articles soumis au Comité de coordination de l'OMPI. Il a ajouté que le groupe consultatif s'était réuni à plus de 50 occasions. Pour cette raison, il avait été difficile de distribuer le document suffisamment tôt aux États membres. Le document en trois colonnes diffusé avant la réunion du 19 septembre 2012 tenue à Genève à l'intention des États membres indiquait très précisément les changements apportés au Statut et Règlement du personnel. Les informations relatives aux coûts étaient publiées sur le site Web de l'OMPI.

35. En ce qui concerne les coûts, le Directeur général a souligné que certains d'entre eux étaient des coûts additionnels. Il s'agissait d'une conséquence logique de la modification de la structure du cadre contractuel approuvée par le Comité de coordination il y a un an. Cette modification avait mis un terme à la situation des agents temporaires de longue durée, largement considérée comme injuste, en les intégrant dans un cadre contractuel fondé sur le principe d'égalité de rémunération pour un travail égal. En ce qui concerne les divergences entre les représentants de la direction et ceux du Conseil du personnel, une procédure avait été arrêtée. Il y avait moins de 10 points dans l'ensemble du document qui ne faisaient pas l'objet d'un accord entre tous les membres du groupe consultatif et sur lesquels le Directeur général, après avoir tenu compte de tous les avis, avait pris une décision.

36. Prenant note des remarques des délégations et de la réponse du Secrétariat, le président a indiqué que certaines des augmentations de coûts découlaient de la mise en œuvre de mesures largement approuvées à la fois par les États membres et par le personnel, telles que la régularisation des agents temporaires de longue durée. En encourageant les délégations à approuver les révisions proposées, le président a déclaré qu'il demanderait au Directeur général et à la haute direction de tenir compte de la nécessité de rester ouverts à la consultation et de fournir aux États membres toute information requise dans un souci d'amélioration constante.

37. La délégation de l'Espagne a regretté qu'il n'y ait pas eu suffisamment de temps pour examiner toutes les informations et a exprimé des préoccupations concernant l'augmentation de coût de deux millions de francs suisses par an. Cela renforçait la nécessité des mesures de rationalisation des coûts sans compromettre les objectifs de l'Organisation.

38. En l'absence d'observations ou de remarques supplémentaires sur le document WO/CC/66/2, le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé les chapitres I à IX et le chapitre XII du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI, ainsi que leurs annexes.

39. Le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé le document WO/CC/66/2 comme suit :

- i) le paragraphe 68 concernant les amendements du Statut du personnel de l'OMPI; et
- ii) le paragraphe 82 concernant le nouvel article 3.24 du Statut du personnel, intitulé "Mobilité et sujétion".

DÉCLARATION DU PRÉSIDENT DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'OMPI

40. Le président de l'Association du personnel de l'OMPI a prononcé son discours devant le Comité de coordination de l'OMPI. Le texte de sa déclaration est reproduit en annexe du présent document.

[L'annexe suit]

**DÉCLARATION DE M. AZZEDDINE MONCEF KATEB, PRÉSIDENT DE L'ASSOCIATION
DU PERSONNEL DE L'OMPI, À LA CINQUANTIÈME SÉRIE DE RÉUNIONS
DES ASSEMBLÉES DES ÉTATS MEMBRES DE L'OMPI**

Octobre 2012

Excellence, Monsieur l'Ambassadeur de Singapour, président du Comité de coordination, honorables délégués, Mesdames et Messieurs, Chers collègues,

Tout d'abord, permettez-moi, Monsieur le Président, de vous présenter au nom de l'Association du personnel nos sincères félicitations pour votre élection en tant que président du Comité de coordination. Mes félicitations vont également à vos deux vice-présidents, et je vous souhaite, ainsi qu'à vos deux présidents, plein succès dans l'exercice de vos fonctions et dans les délibérations que vous aurez avec cette auguste assemblée.

Je souhaite également remercier votre prédécesseur Son Excellence l'Ambassadeur d'Estonie, Monsieur Jüri Seilenthal, pour l'excellent travail qu'il a accompli depuis une année et je souhaite également souligner la qualité des rapports que nous avons eus avec lui ainsi que l'écoute particulièrement attentive qu'il a eue à nos doléances.

Monsieur le Président, en entrant dans cette salle, je suis animé par deux sentiments. Le premier est un sentiment de fierté, le second est un malaise. Je ne sais pas lequel des deux sentiments est le plus fort au moment où je m'exprime et si le sentiment de fierté repose sur mon appartenance à l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle que je connais depuis des décennies, si ma fierté repose sur le fait que le devoir de loyauté que je dois à la fonction publique internationale, je le respecte et le respecterai, mon malaise provient du fait qu'un certain nombre de dysfonctionnements m'interpellent et si je suis assis à cette tribune aujourd'hui c'est parce que je compte faire part de ces dysfonctionnements et je compte informer le Comité de coordination de ces dysfonctionnements.

Il ne s'agit pas de négocier avec les États membres, il s'agit de porter à leur connaissance un certain nombre de points dont il leur appartiendra de faire l'usage qui leur sied dans le cadre de la souveraineté et de la plénitude de souveraineté qu'ils exercent dans le cadre de cette assemblée.

Monsieur le Président, l'année dernière il vous souviendra que le Conseil du personnel ne s'est pas présenté devant cette auguste assemblée. Nous étions animés par un sentiment d'apaisement, de sérénité et nous voulions délivrer un message court, constructif et nous étions animés par le fait que les relations entre le management et le staff devaient s'inscrire dans cette ligne. Nous nous sommes donc abstenus et je suis gré au président, votre prédécesseur, d'avoir délivré le message qui lui a été transmis au nom du Conseil du personnel. Aujourd'hui, je suis présent en vertu du mandat que mes collègues m'ont confié. Je souhaite vous dire que l'Association du personnel compte à la date d'aujourd'hui 674 personnes sur un total de 1152 postes inscrits au budget de l'OMPI, soit un ratio exact de 64% par rapport au personnel et au nombre de postes qui sont inscrits au budget. C'est dire que nous sommes représentatifs et c'est dire que nous parlons au nom de l'ensemble de nos collègues. Que s'est-il passé depuis l'année dernière jusqu'à cette année? D'abord une révision partielle du Statut et Règlement du personnel qui avait été adoptée par le Comité de coordination. Ensuite, fait notable, un changement s'est opéré au niveau de la Division de l'audit et de la supervision internes. Tout récemment encore, une nouvelle directrice du Département de la gestion des ressources humaines a pris ses fonctions. Je me dois de relever que la réforme qui a été adoptée l'année dernière l'a été dans la précipitation. L'administration avait omis de budgéter l'impact de cette réforme et c'est pour cela qu'elle n'a pas réussi à mettre en application le statut partiel qu'elle avait présenté au Comité de coordination. Aujourd'hui, nous sommes confrontés à un problème réel sur la date d'application de ce statut. Le Comité de coordination avait indiqué clairement que la date

d'entrée en vigueur était le 1^{er} janvier 2012. L'administration considère et continue de considérer que la date d'entrée en vigueur de ce statut, est le 1^{er} juillet 2012. Monsieur le Président, il est de mon devoir d'attirer votre attention sur le fait que ces divergences en matière d'entrée en vigueur ont suscité énormément de frustration chez nos collègues temporaires et que cette façon d'appliquer les décisions que vous prenez au niveau du Comité de coordination nous interpelle car le Comité de coordination est une instance qui donne des instructions à l'organe exécutif. Nous ne comprenons donc pas pourquoi il y a aujourd'hui un différé dans l'application de ces mesures.

Monsieur le Président, quand j'ai dit qu'un nouveau directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes a pris ses fonctions, je souhaite le féliciter de cela. Je souhaite dire que depuis l'entrée en fonction du nouveau directeur le 16 janvier dernier, nous entretenons avec la Division de l'audit des rapports d'une qualité exceptionnelle, des rapports apaisés contrairement à son prédécesseur. Je souhaite faire observer, et je regrette, que son prédécesseur soit parti sans qu'il n'y ait eu un audit de ses fonctions pendant une durée de cinq années. Cela nous paraît absolument inacceptable et nous souhaiterions que l'organe législatif en prenne acte.

Je souhaite également souhaiter la bienvenue une deuxième fois à Mme Moussa en sa qualité de directrice du Département de la gestion des ressources humaines et lui souhaiter plein succès dans ses fonctions, une administration qui a une tâche très difficile. Je souhaite également saluer le courage et le dévouement de l'ensemble de nos collègues du Département de la gestion des ressources humaines qui ont connu des réformes multiples et une instabilité chronique puisque nous en sommes au cinquième directeur du personnel en quatre ans. Le Comité de coordination appréciera et tirera les conclusions qu'il estime nécessaires.

Monsieur le Président, votre comité vient d'adopter il y a quelques instants un document important qui va servir et régir les relations entre le personnel et le management pendant les vingt prochaines années. Je ne souhaite pas revenir sur cette session, vous l'avez clôturée. Nous avons distribué un document à l'attention des États membres pour exprimer notre position.

Je souhaite uniquement dire que ce n'est qu'une première phase, qu'un travail fort important reste à faire et qu'il s'agit maintenant de mettre en application ce document.

Nous souhaitons, Monsieur le Président, que l'administration mette en application ce document avec la rigueur nécessaire, qu'elle l'observe dans l'ensemble des processus, de recrutement, de gestion des carrières, de reclassification, que les normes en matière d'éthique soient promulguées le plus tôt possible, notre Organisation ayant un déficit important en matière de normes éthiques et de déontologie. Sans déontologie aucun programme de réalignement stratégique n'a la moindre chance de succès. Le personnel attend les procédures et la mise en place des procédures avec insistance et il est de mon devoir d'informer le Comité de coordination du retard accusé dans ce domaine. Et puisque j'en suis à la déontologie, je souhaite remercier l'ensemble des délégations qui, lors de la session du Comité du programme et budget ainsi que cette session du Comité de coordination, ont évoqué la nécessité de disposer de procédures de protection des fonctionnaires lorsqu'ils procèdent à la dénonciation des abus, lorsqu'ils procèdent à la dénonciation de faits prétendument constitutifs de mauvaise gestion ou pouvant le cas échéant être interprétés comme constitutifs de faits de corruption. Il est temps que le Directeur général s'engage clairement et par écrit afin que le personnel se sente protégé. Le sentiment de peur ne doit plus prévaloir au sein de l'Organisation.

Monsieur le Président, lorsque j'ai évoqué la question du Statut et Règlement du personnel, je souhaite maintenant focaliser sur les quatre points suivants.

Je souhaite focaliser sur la situation actuelle du système des recrutements et vous dire que le Conseil du personnel exprime de très graves préoccupations à ce sujet. Douze postes de directeur font l'objet de procédures d'appel. J'attire l'attention du Comité de coordination sur le fait que si le Tribunal administratif venait à annuler ces nominations, cela constituerait non seulement un problème juridique, mais également un problème politique au sein de l'Organisation car il faudra tenir compte de la situation de la préservation des droits acquis des fonctionnaires, mais il faudra également opérer par voie compétitive. Cette situation est particulièrement préoccupante, il est de mon devoir de vous la signaler.

Je souhaite également mettre l'accent sur le système de justice interne, un système lourd, désuet, dysfonctionnel et un système qui pose de très sérieux problèmes en ce qui concerne la gestion des personnes, des ressources humaines. De cette même tribune il y a deux ans, je vous faisais part du cas de trois collègues qui étaient suspendus. Le Tribunal administratif de l'OIT vient d'annuler une décision de licenciement prise au mois de mars 2010 contre l'un d'entre eux et a ordonné sa réintégration avec l'intégralité de ses droits pondérée par un pourcentage de 5% par année en plus du préjudice moral. Un calcul rapide fait par le Conseil du personnel établit le montant des droits qui doivent lui être payés à un montant de près de 400 000 euros. Je souhaite que le Comité de coordination sache que la structure actuelle des états financiers de l'Organisation ne permet pas aux États membres de relever les montants que l'Organisation acquitte lorsqu'elle est condamnée par le Tribunal administratif et qu'une clarification ainsi qu'une transparence sont requis afin que les normes en matière de gestion puissent être préservées. Qu'il me soit permis de rappeler que les fonds qu'utilise l'Organisation appartiennent à l'ensemble des créateurs et innovateurs de l'ensemble des pays membres de l'Organisation et que ces fonds doivent être utilisés avec cohérence et avec rigueur, et que les personnes qui sont derrière les abus qui ont été commis puissent faire l'objet des mesures administratives que les États membres estimeront nécessaires.

Monsieur le Président, les assemblées de l'Organisation ont débattu de la question de l'assistance technique à propos de certains États membres sous sanction par le Conseil de sécurité des Nations Unies. Je voudrais vous dire que le Conseil du personnel a pris acte des dernières lettres qui ont été transmises par le président du Comité des sanctions au Directeur général mais il a également pris acte du contenu de ces lettres qui demandent la mise en œuvre des recommandations que les deux enquêteurs indépendants ont indiquées dans le rapport de révision qu'ils ont établi. Pourquoi le Conseil du personnel évoque-t-il ce sujet aujourd'hui? Pour une raison simple. Il y a une question de déontologie qui est attachée à la mise en œuvre des obligations des fonctionnaires internationaux. Et lorsque les lois nationales des fonctionnaires internationaux sont susceptibles de faire l'objet d'une violation, le Conseil du personnel a pour mission dans le cadre de ses prérogatives statutaires de pouvoir relever ces incohérences. C'est ce que le Conseil a fait. Le Conseil n'était pas à l'extérieur de son mandat; il a agi en conformité avec ses statuts.

Le Conseil souhaite la plus grande transparence et la plus grande rigueur sur ces accords de coopération afin que les États membres, tous les États membres, puissent apporter leur contribution au moment nécessaire et avant même la conclusion de ces accords et leur mise en exécution.

Monsieur le Président, le Conseil du personnel est également préoccupé à l'heure actuelle par ce qui se produit au niveau du système général des achats à l'intérieur de l'Organisation. Les États membres ont appris avec retard la dénonciation par accord mutuel d'un contrat de construction de la nouvelle salle de conférence. Le personnel n'a jamais été informé de cela. Le personnel en a pris acte à la faveur de la publication de certains ordres de service

par lesquels le Secrétariat se ménage la possibilité de déroger au Règlement financier pour procéder à la conclusion de contrats de gré à gré et non pas par la procédure des appels d'offres. Mais le personnel est également préoccupé par les nombreux travaux que subit le nouveau bâtiment depuis son inauguration. Les coûts n'ont jamais fait l'objet d'une indication claire ni même les vices cachés, si vices cachés il y a eu lors de la réception provisoire. Le Conseil du personnel souhaite que la direction clarifie l'ensemble de ces points et que soient données les clarifications qui s'imposent.

Je voudrais également vous faire part d'une préoccupation concernant le Service de sécurité que nous avons au sein de l'Organisation. Des incidents assez graves se produisent avec le personnel de ce service. Le plus grave des incidents a été le début d'un incendie au parking de l'immeuble AB. Le système d'alarme n'a pas fonctionné et les fonctionnaires n'ont dû leur salut qu'à un peu de chance et qu'à une intervention professionnelle du Service des pompiers de Genève. Je souhaite rappeler que l'obligation principale du gestionnaire, en l'occurrence le Directeur général, est de protéger l'ensemble des fonctionnaires et de prendre les mesures de sécurité qui lui incombent. Le Conseil du personnel a demandé une investigation indépendante sur les causes de cet événement. Il n'a jamais été fait suite à cette demande, et à ce jour le personnel ignore les causes exactes du déclenchement de cet incendie ainsi que les conséquences financières, puisque cela a coûté un jour et demi d'arrêt à l'Organisation.

Monsieur le Président, les médias ont rapporté récemment un certain nombre de faits. Ces faits ont été exposés dans un rapport que l'agence Reuters a publié. On y lit notamment qu'un document intitulé *Commitments* circulerait et que ce document indique que des engagements auraient été pris pour le recrutement de certaines personnes, de certains fonctionnaires, au sein de l'Organisation consécutivement à l'élection du Directeur général en 2008. Le Conseil a vu ce document et a été invité à commenter ce document, mais il s'est abstenu de le faire. Il a reçu en revanche un ensemble de documents convergents qui indiquent clairement que ce document présente l'apparence d'une crédibilité. La seule façon possible de pouvoir lever toute équivoque est que l'ensemble des fonctionnaires qui de près ou de loin sont impliqués par ce document fassent l'objet d'une investigation et qu'un accès étendu à l'ensemble de leurs équipements soit permis à la première convenance et de façon à mettre en lumière la gravité des faits qui ont été décrits. Il ne suffit pas qu'il y ait un simple déni de la part du Directeur général.

Monsieur le Président, je souhaite terminer par trois observations.

La première concerne la question de la transparence en général au sein de l'Organisation. Une culture du secret est actuellement en place au sein de l'Organisation et, avec tout le respect que je dois à cette auguste assemblée et à vous Monsieur le Président du Comité de coordination, je souhaite dire que, il y a quelques instants nous venons de la revivre à travers l'adoption du Statut et Règlement du personnel puisque les représentants du personnel n'étaient pas conviés à être dans la salle. Je me permets de le dire car, lorsqu'un instrument concerne le personnel, le personnel aurait dû être dans la salle afin de suivre les débats et afin de prendre note de ce qui s'est produit. Cela n'a pas été le cas. Excusez ma franchise, j'ai le devoir de relever cela et de vous le dire.

Je voudrais dire, en seconde observation, que le Conseil du personnel ne conteste pas, contrairement à ce qui a été dit. Ce n'est pas une contestation de l'autorité de l'organe directeur que l'Assemblée générale a élu : le Conseil du personnel est dans son rôle lorsqu'il constate qu'il y a des violations aux normes que vous-mêmes, législateurs, vous avez établies. Et c'est à ce sujet que le Conseil interpelle les États membres et souhaite que les États membres réagissent dans le cadre de leur mandat et en prenant les mesures qu'ils estiment nécessaires.

Ma troisième observation, Monsieur le Président du Comité de coordination : aujourd'hui, l'Organisation est dans un cycle de réformes. Ce cycle de réformes, le Conseil du personnel ne l'a jamais contesté. Il souhaite que ce cycle de réformes se fasse dans la transparence, qu'il se fasse de haut en bas et que les réformes structurelles soient également faites. Et permettez-moi à ce sujet, même s'il est prématuré de le dire, je le mentionne dans mon discours, que l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle, telle qu'identifiée par un rapport du Corps commun d'inspection, le CCI en l'occurrence établi en 2009, est la seule organisation au sein de laquelle le mandat du Directeur général est de six années renouvelable. Dans toutes les autres organisations, il est de quatre années renouvelable une seule fois. Je souhaite, en faisant référence à cela, vous dire tout simplement que le cycle des réformes ne doit pas s'arrêter à la réforme du Statut et Règlement du personnel, mais pourrait aussi s'élargir à un ensemble d'autres réformes structurelles qui pourraient également accompagner le cycle de réformes structurelles tel qu'il nous a été présenté.

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, honorables Délégués, le plaisir a été pour moi de m'adresser à vous pour la seconde fois depuis mon élection à la présidence du Conseil du personnel. Je souhaite vous remercier très sincèrement pour l'attention que vous avez prêtée à mes propos. Je souhaite vous remercier, Monsieur le Président, d'avoir bien voulu m'inviter à cette tribune et je souhaite conclure en souhaitant plein succès à vos travaux et aux délibérations qui s'ensuivront. Je vous remercie.

[Fin de l'annexe et du document]