

Comité de coordination de l'OMPI

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

LIMITE D'ÂGE DE MISE À LA RETRAITE APPLICABLE À L'ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE (OMPI)

Document établi par le Secrétariat

1. Dans sa résolution datée du 23 décembre 2015¹, l'Assemblée générale des Nations Unies, sur la base de la recommandation de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), a décidé :

“...que, le 1^{er} janvier 2018, au plus tard, les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies porteront à 65 ans l'âge réglementaire de départ à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014, en tenant compte des droits acquis des intéressés;”

2. La décision de porter à 65 ans l'âge réglementaire de départ à la retraite découle d'une recommandation faite à la CFPI par le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, qui repose sur l'avis du conseil-actuaire et du Comité d'actuaire de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU ou caisse) concernant l'incidence de l'accroissement de l'espérance de vie sur la stabilité de la caisse à long terme.

3. Dans la mise en œuvre de la décision de l'Assemblée générale des Nations Unies par le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, afin de préserver les droits acquis des fonctionnaires, ceux qui ont atteint l'âge de départ à la retraite (à 60 ans ou à 62 ans) au 31 décembre 2017 peuvent exercer leur droit de partir à la retraite à cet âge. Ceci n'est pas considéré comme une retraite anticipée et l'intéressé bénéficie de ses pleins droits à pension.

¹ Document A/RES/70/244 de l'Assemblée générale des Nations Unies
<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/458/91/PDF/N1545891.pdf?OpenElement>

4. Il convient de rappeler qu'à l'OMPI, comme dans d'autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, l'âge réglementaire de départ à la retraite a été porté à 65 ans pour les fonctionnaires dont la nomination a pris effet le 1^{er} janvier 2014 ou après cette date. La décision de l'Assemblée générale des Nations Unies concernerait donc uniquement les fonctionnaires dont la nomination a pris effet avant le 1^{er} janvier 2014.

5. Toute application à l'OMPI de la décision de l'Assemblée générale des Nations Unies est soumise à son adoption préalable par le Comité de coordination de l'OMPI². Le présent document contient des informations et des données pertinentes concernant les prévisions de départs à la retraite à l'OMPI entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2020, ainsi qu'une proposition faite au Comité de coordination de l'OMPI s'agissant de la mise en œuvre de la décision de l'Assemblée générale des Nations Unies.

Cadre juridique actuel concernant la limite d'âge de mise à la retraite à l'OMPI³

6. La limite d'âge actuelle de départ à la retraite des fonctionnaires nommés avant le 1^{er} janvier 2014 est de 62 ans ou de 60 ans, selon la date effective de leur nomination.

- Ceux dont la nomination a pris effet entre le 1^{er} novembre 1990 et le 31 décembre 2013 (inclus) partent à la retraite à 62 ans.
- Ceux dont la nomination a pris effet entre le 1^{er} novembre 1977 et le 31 octobre 1990 (inclus) partent à la retraite à 60 ans.

Le Directeur général peut, dans des cas d'espèce, autoriser la prorogation des limites d'âge de mise à la retraite jusqu'à l'âge de 65 ans dans l'intérêt de l'Organisation.

7. La limite d'âge de mise à la retraite des fonctionnaires dont la nomination a pris effet le 1^{er} janvier 2014 ou après cette date est déjà fixée à 65 ans.

Prévisions de départs à la retraite à l'OMPI en 2018, 2019 et 2020

8. L'annexe du présent document contient des informations, au 1^{er} août 2017, sur les départs à la retraite prévus à l'OMPI sur la période de trois ans comprise entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2020, ventilées par sexe, région géographique, grade et secteur d'activité. En résumé, les données montrent que :

- 90 départs à la retraite sont prévus au total (jusqu'à la limite d'âge de 60 ou 62 ans), qui représentent 8,5% de l'ensemble du personnel de l'OMPI affecté à des tâches permanentes⁴.
- 60% des départs à la retraite prévus concernent des postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, en particulier aux grades P-5 et P-4 (38,8%). Les 40% restants concernent des postes de la catégorie des services généraux, dont un grand nombre sont des postes de grade G6 (18,8%).

² "Rappelant l'article 16 du Statut de la CFPI, le Réseau ressources humaines (du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination) a fait observer que toute date d'entrée en vigueur (de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans) pour les organisations appliquant le régime commun n'aurait au plus qu'une valeur indicative, **étant donné que la décision finale revenait aux organes directeurs des organisations.**" Sans caractères gras dans l'original; paragraphe 21 du Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2015, document A/70/30, qui peut être consulté à l'adresse <https://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2015.pdf?d=81420174:46:51AM>.

³ L'article 9.10 du Statut du personnel fixe la limite d'âge de mise à la retraite des fonctionnaires de l'OMPI.

⁴ Au total, 1059 fonctionnaires de l'OMPI sont affectés à des tâches permanentes au 30 juin 2017. Voir le tableau 1 de l'annexe I du Rapport annuel sur les ressources humaines, document WO/CC/74/2.

- Le Secteur des brevets et de la technologie représente presque un tiers (32,2%) du nombre total de départs à la retraite prévus, suivi du Secteur administration et gestion (17,8%) et des services relevant directement de l'autorité du Directeur général (15,6%).
- Les hommes représentent 44,4% des départs à la retraite prévus, et une très grande majorité (75%) d'entre eux occupent de postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur.
- Sur les postes soumis au principe de la représentation géographique (c'est-à-dire des postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, à l'exception des fonctionnaires des services linguistiques), qui sont au nombre de 48, presque la moitié des départs à la retraite prévus concernent des ressortissants d'Europe de l'Ouest (45,8%). Les ressortissants d'autres régions géographiques représentent une part considérablement moins importante des prévisions de départs à la retraite : ressortissants d'Asie et du Pacifique (14,6%), d'Amérique du Nord (12,5%), d'Europe de l'Est, d'Europe centrale et d'Asie centrale (10,4%), d'Afrique (10,4%) et d'Amérique latine et des Caraïbes (6,25%). Aucun ressortissant de la région Moyen-Orient ne devrait partir à la retraite entre 2018 et 2020.

Incidence du relèvement de la limite d'âge de mise à la retraite à 65 ans

9. Les données dont dispose la CFPI⁵ indiquent que les informations qui lui ont été fournies par les chefs de secrétariat des organisations des Nations Unies, ainsi que les discussions qu'elle a tenues en 2015, évoquent l'incidence négative qu'aura le relèvement de l'âge de départ à la retraite à 65 ans.

- Les chefs de secrétariat "ont fait remarquer que le relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite pour les fonctionnaires en poste porterait un coup aux efforts visant à rajeunir le personnel des organisations et à restructurer leurs effectifs en termes de compétences, de parité entre les sexes et de répartition géographique, de même qu'à l'action menée pour réduire les dépenses de personnel"⁶.
- Le réseau ressources humaines a indiqué que "i) l'entrée en vigueur du relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite retarderait, voire entraverait, la réalisation des objectifs relatifs à la parité des sexes et à la diversité géographique" et il a estimé que si "la Commission avait évoqué les potentiels bienfaits à long terme de cette disposition en ce qui concerne l'assurance maladie et la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, (elle avait) omis d'estimer les dépenses supplémentaires qu'elle conduirait à imputer sur les budgets de fonctionnement des organisations"⁷.

10. Pour ces raisons, les chefs de secrétariat "ont proposé diverses dates comprises entre 2017 et 2020, la majorité d'entre eux indiquant que la disposition ne pouvait entrer en vigueur avant le 1^{er} janvier 2018, étant donné que les budgets et programmes de travail pour 2016 et 2017 avaient déjà été approuvés par les organes directeurs de leurs organisations respectives"⁸.

11. À l'OMPI, quatre priorités stratégiques seront touchées par le relèvement de l'âge de départ à la retraite à 65 ans, à savoir : i) le renouvellement des aptitudes et des compétences,

⁵ Voir les paragraphes 18 à 28 du Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2015, document A/70/30, à l'adresse : <https://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2015.pdf?d=8120179:44:41AM>

⁶ Ibid., paragraphe 19.

⁷ Ibid., paragraphe 20.

⁸ Ibid., paragraphe 19.

ii) le renforcement d'une représentation géographique équitable, iii) l'égalité des sexes et iv) la réalisation d'économies.

Besoins opérationnels de l'OMPI

12. Les besoins opérationnels particuliers de l'OMPI, définis par la demande à l'égard de ses services mondiaux de propriété intellectuelle, nécessitent une planification préalable avisée et exhaustive. À cette fin, l'Organisation a intégré les prévisions de départs à la retraite (à la limite d'âge actuelle de 60 ans ou de 62 ans) dans sa planification des effectifs au-delà du prochain exercice biennal (2018-2019), jusqu'à 2020.

13. Les opérations du Traité de coopération en matière de brevets (PCT) en particulier, qui sont la principale source de revenus de l'OMPI, doivent faire l'objet d'une reconfiguration importante de leurs capacités linguistiques compte tenu du déplacement géographique de l'origine des demandes selon le PCT. Les prévisions actuelles concernant la demande relative aux services du PCT vont jusqu'à l'année 2020 afin de mieux anticiper et planifier l'évolution des besoins du marché, de mieux s'y préparer et d'y répondre pleinement. Le renforcement des capacités linguistiques en chinois, anglais, japonais et coréen est essentiel au bon positionnement du PCT compte tenu de l'augmentation notable, actuelle est prévue, des demandes selon le PCT rédigées dans ces langues. Les compétences dans ces langues ne peuvent être facilement acquises ni développées rapidement au moyen des cours de langues proposés aux fonctionnaires. Le recrutement de fonctionnaires dont la langue maternelle est l'une de ces langues est nécessaire aux opérations commerciales. Le recrutement de ces ressources clés nécessite que des postes vacants soient disponibles. Puisque près d'un tiers du nombre total des départs à la retraite prévus entre 2018 et 2020 concernent des postes du Secteur des brevets et de la technologie (dont l'écrasante majorité sont des postes au sein du PCT), il est évident que les départs à la retraite ouvrent des possibilités que l'Organisation ne peut ignorer si elle souhaite poursuivre le renouvellement en cours de ses compétences linguistiques.

14. Un autre domaine de compétences essentiel est celui de l'informatique. L'OMPI a besoin d'un noyau solide d'experts et de techniciens en informatique et sécurité informatique pour assurer le bon fonctionnement de ses bases de données mondiales et des systèmes et plateformes informatiques utilisés par ses services d'enregistrement mondiaux de propriété intellectuelle, ses programmes de coopération pour le développement ainsi que pour l'administration et la gestion, de manière sécurisée et actualisée. En conséquence, les prévisions de départs à la retraite constituent également des opportunités importantes pour l'Organisation, en matière d'acquisition des compétences et du savoir-faire nécessaires dans le domaine informatique, l'objectif étant de permettre à l'OMPI de maintenir son infrastructure au niveau des normes internationales.

Encourager la diversité à l'OMPI

15. Si des progrès ont été effectués dans l'amélioration de la représentation géographique et de la parité hommes-femmes au sein du personnel de l'OMPI, il reste encore beaucoup à faire, en particulier compte tenu des demandes des États membres à cet égard. Plus de la moitié des départs à la retraite prévus entre 2018 et 2020 concerne des postes soumis au principe de la représentation géographique. Une grande partie de ces postes (45,8%) sont occupés par des ressortissants d'Europe de l'Ouest et leur départ à la retraite prévu ces trois prochaines années ouvre des possibilités en termes de recrutement de ressortissants d'États membres non représentés et de régions géographiques sous-représentées.

16. En outre, sur les prévisions de départs à la retraite concernant des hommes (44,4% du nombre total des départs à la retraite prévus), une très grande majorité concerne des postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, au sein de laquelle il

est nécessaire que les femmes soient davantage représentées. L'amélioration de la parité hommes-femmes au sein de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur serait réalisable s'il existait des possibilités de recrutement, en particulier de femmes.

Dépenses de personnel

17. Presque tous les départs à la retraite prévus entre 2018 et 2020 concernent des fonctionnaires qui ont atteint la moitié supérieure des échelons correspondant à leur grade, et presque la moitié du nombre total des départs à la retraite prévus (47,7%) concernant des fonctionnaires qui ont atteint l'échelon le plus élevé.

18. L'échelon le plus élevé, dans le cadre des prévisions de départs à la retraite, est l'échelon 12 de la catégorie des services généraux. Pour les échelons de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, de P-1 à D-1, l'échelon le plus élevé est l'échelon 13. Ainsi qu'il est indiqué ci-dessus, la plupart des fonctionnaires qui approchent de l'âge de la retraite bénéficient des traitements les plus élevés pour leur grade et continueront d'en bénéficier jusqu'à leur départ à la retraite.

19. En revanche, conformément aux règles établies, les fonctionnaires nouvellement recrutés sont normalement nommés à l'échelon 1 de leur grade. Des économies seraient donc réalisées dans le cas d'un nouveau recrutement au même grade ou à un grade inférieur, mais pas si le départ à la retraite du titulaire du poste était retardé. À titre d'exemple, la différence en termes de coûts entre une nomination à l'échelon 1 du grade P-4 et une nomination à l'échelon 13 du grade P-4 est de 39 700 francs suisses par an. Au niveau de la catégorie des services généraux, la différence en termes de coûts entre une nomination à l'échelon 1 du grade G6 et à une nomination à l'échelon 12 du grade G6 est de 32 800 francs suisses par an.

Incidence sur l'OMPI du relèvement de la limite d'âge de mise à la retraite à 65 ans

20. Les représentants du personnel, à travers les fédérations d'associations du personnel du système des Nations Unies, ont ardemment défendu une mise en œuvre rapide de la décision de porter à 65 ans de l'âge du départ à la retraite de l'ensemble du personnel⁹. On suppose que, si le choix leur était donné, la grande majorité des fonctionnaires opteraient pour un départ à la retraite à l'âge de 65 ans. Si l'âge de départ à la retraite était porté à 65 ans, par exemple à partir du 1^{er} janvier 2018, ainsi que l'a recommandé l'Assemblée générale des Nations Unies, l'OMPI serait très certainement confrontée à une situation dans laquelle il n'y aurait pratiquement aucun départ à la retraite au cours des trois prochaines années. Les 74 départs à la retraite prévus entre 2018 et 2020 à la limite d'âge actuel de 62 ans seraient certainement reportés de trois ans, et les 16 départs à la retraite prévus au cours de la même période à la limite d'âge actuel de 60 ans seraient certainement reportés de cinq ans.

21. En résumé, dans cette situation, la planification effectuée par l'OMPI serait largement gelée, ce qui nuirait au fonctionnement de l'organisation à un moment où une reconfiguration des compétences est particulièrement nécessaire. Fait tout aussi important, les possibilités d'améliorer la représentation géographique et la parité hommes-femmes seraient fortement limitées. En outre, les avancements d'échelon annuels continueront d'être versés à ceux qui n'ont pas encore atteint l'échelon le plus élevé dans leur grade, ce qui empêcherait les économies qui découleraient de nouveaux recrutements à des postes vacants publiés au même grade ou à un grade inférieur.

22. En revanche, ainsi qu'il a été évoqué dans les paragraphes précédents, le fait de maintenir la limite d'âge actuelle de mise à la retraite jusqu'à 2020 permettrait à l'OMPI de mettre en œuvre les plans conçus pour renouveler ses compétences, afin de pouvoir répondre

⁹ Ibid., paragraphe 23.

aux besoins actuels et prévus, d'optimiser les possibilités de répondre aux demandes des États membres en faveur d'un élargissement de la représentation géographique, d'améliorer la parité hommes-femmes et la diversité générale au sein du personnel de l'OMPI et, de la même façon, de réduire les coûts pour l'Organisation. La période comprise entre 2018 et 2020 offrira également à l'Organisation suffisamment de temps pour mieux planifier l'incidence éventuelle du relèvement de la limite d'âge de mise à la retraite à 65 ans et de s'y préparer pleinement.

Proposition visant à reporter le relèvement de la limite d'âge de mise à la retraite à 65 ans

23. L'OMPI fait partie des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et elle est totalement déterminée à aligner ses politiques et ses pratiques avec celles des Nations Unies. L'Organisation doit néanmoins également tenir compte de ses besoins opérationnels particuliers et des demandes de ses États membres en faveur de l'amélioration de la représentation géographique et de la parité hommes-femmes. Afin de concilier la nécessité de rester conforme au système des Nations Unies avec les besoins particuliers de l'OMPI, il est proposé de mettre en œuvre au 1^{er} janvier 2021 la décision visant à porter à 65 ans l'âge réglementaire de la cessation de service des fonctionnaires de l'OMPI recrutés avant le 1^{er} janvier 2014. Il serait ainsi possible de préserver la compétitivité de l'OMPI et de continuer d'accomplir des progrès en ce qui concerne la représentation géographique et la parité hommes-femmes.

24. Il convient de noter que les organes directeurs de plusieurs autres organisations du système des Nations Unies ont décidé de reporter la mise en œuvre de la décision de porter à 65 ans l'âge réglementaire de la cessation de service. Par exemple, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) et l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) n'agiront dans ce sens qu'à compter du 1^{er} janvier 2019. Les autres organisations visent aussi une mise en œuvre après 2018.

25. Le Comité de coordination de l'OMPI est prié d'approuver la proposition contenue dans le paragraphe 23 du document WO/CC/74/6.

[L'annexe suit]

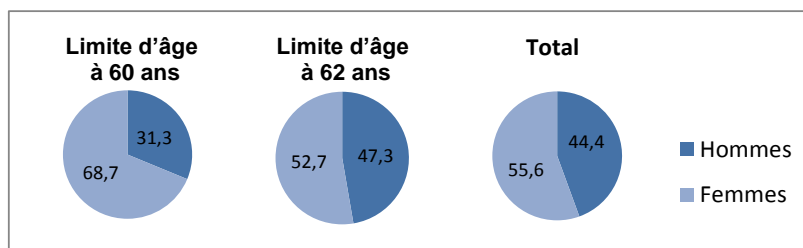
1) Départs à la retraite entre 2018 et 2020

Prévisions de départs à la retraite par année

	2018	2019	2020	Total
60	3	4	9	16
62	23	21	30	74
Total	26	25	39	90

Départs à la retraite par sexe

	60	62	Total
Hommes	5	35	40
Femmes	11	39	50
Total	16	74	90



Départs à la retraite par grade

	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P2	G7	G6	G5	G4	G3	Total
60	0	2	1	5	2	0	2	4	0	0	0	16
62	5	7	15	14	3	0	2	13	10	4	1	74
Total	5	9	16	19	5	0	4	17	10	4	1	90

Départs à la retraite par secteur

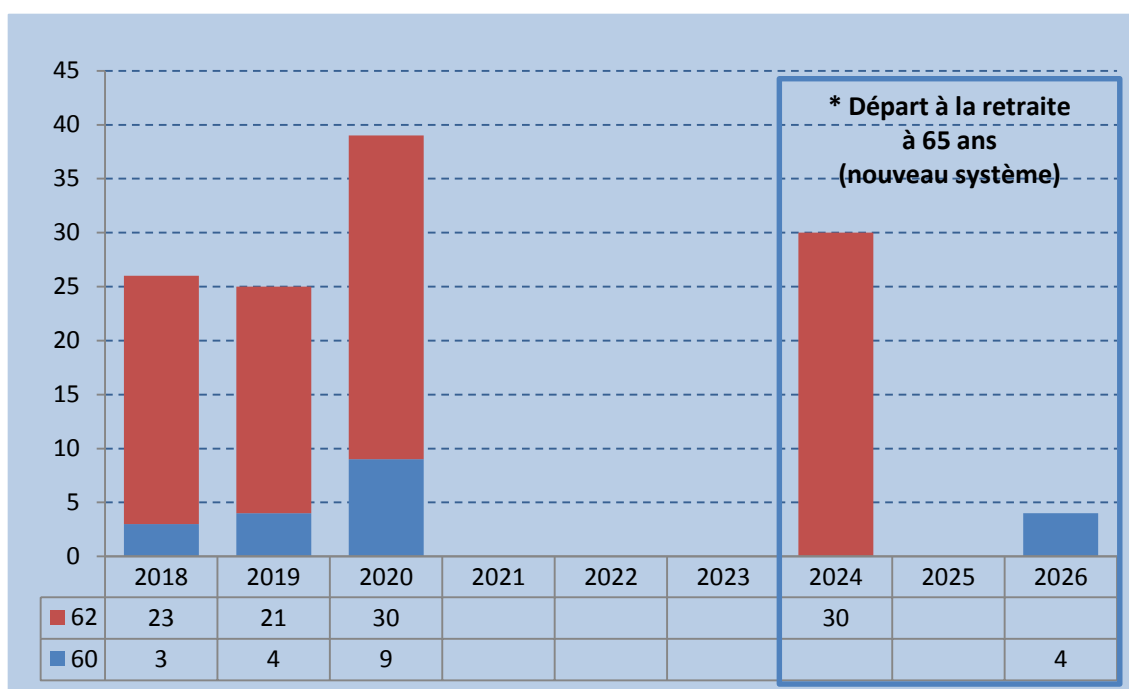
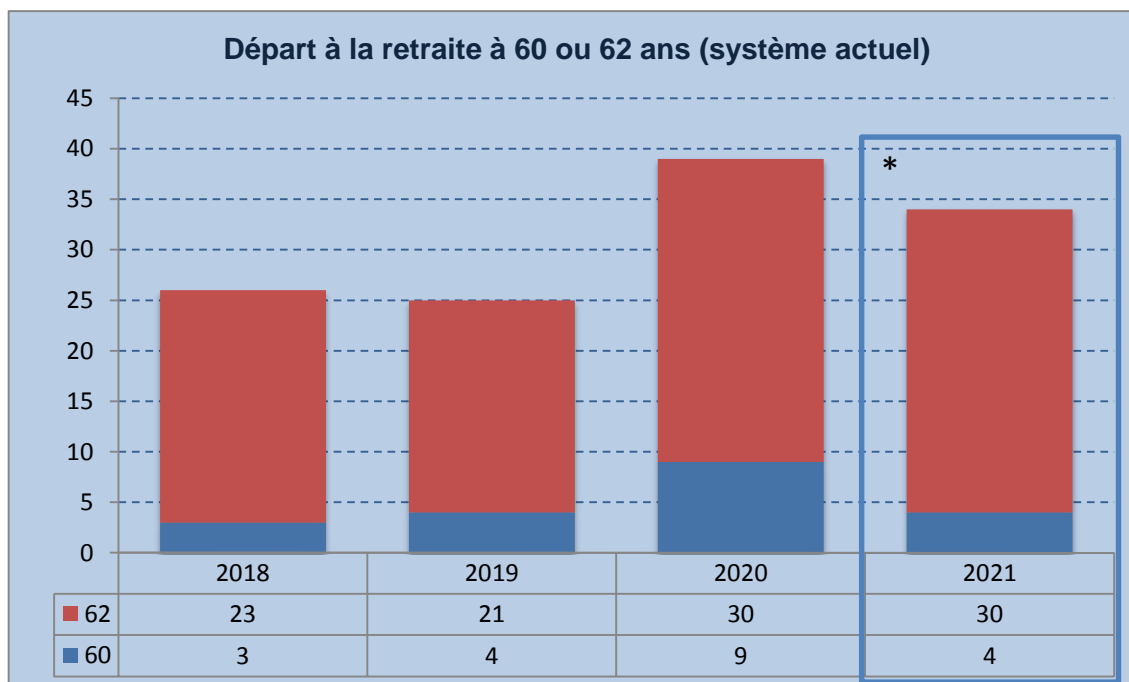
	60	62	Total	%
Administration et gestion	6	10	16	17,8
Marques et dessins et modèles	2	6	8	8,89
Droit d'auteur et industries de la création	0	4	4	4,44
Développement	2	8	10	11,1
Directeur général	1	13	14	15,6
Infrastructure mondiale	0	6	6	6,67
Questions mondiales	0	3	3	3,33
Brevets et technologie	5	24	29	32,2
Total	16	74	90	

Départs à la retraite par région*

	60	62	Total	%
Afrique	1	4	5	10,4
Asie et Pacifique	1	6	7	14,6
Europe de l'Est, Europe centrale et Asie centrale	1	4	5	10,4
Amérique latine et Caraïbes	0	3	3	6,25
Moyen-Orient	0	0	0	0
Amérique du Nord	1	5	6	12,5
Europe de l'Ouest	6	16	22	45,8
Total	10	38	48	

* Dans ce tableau, seuls les postes soumis au principe de la représentation géographique sont inclus.

2) Système actuel et nouveau système



* On suppose que tous les fonctionnaires dont le départ à la retraite était prévu en 2021 choisiront de partir à la retraite à 65 ans et non à 60 ou à 62 ans, selon le cas, si la limite d'âge de mise à la retraite est portée à 65 ans.

[Fin de l'annexe et du document]