

OMPI



WO/CC/XXX/1

ORIGINAL : anglais

DATE : 17 juillet 1992

ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE GENÈVE

ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

COMITE DE COORDINATION

Trentième session (23^e session ordinaire)

Genève, 21 - 29 septembre 1992

RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LA REMUNERATION DES ADMINISTRATEURS

Mémoire du Directeur général

1. A sa vingt-huitième session, tenue du 23 septembre au 2 octobre 1991, le Comité de coordination a adopté, après un débat approfondi sur la rémunération des fonctionnaires des catégories professionnelle et supérieures de l'OMPI (voir les paragraphes 12 à 37 du document WO/CC/XXVIII/7), la décision suivante (*ibid.*, paragraphe 38) :

"Le Comité de coordination de l'OMPI a décidé de créer un groupe de travail sur la rémunération des administrateurs.

"Sont membres du groupe de travail les pays membres du Comité du budget de l'OMPI et tout autre pays membre de l'OMPI qui, le 31 octobre 1991 au plus tard, notifie par écrit au directeur général son souhait d'être membre du groupe de travail. Cependant, tout pays membre du Comité du budget de l'OMPI peut, jusqu'à la même date, notifier par écrit au directeur général qu'il ne souhaite pas être membre du groupe de travail.

"La tâche du groupe de travail consiste à établir les faits concernant l'évolution de la rémunération des fonctionnaires des catégories professionnelle et supérieures de l'OMPI au cours des quelque 15 dernières années et l'évolution du coût de la vie à Genève et des conditions du marché du travail au cours de la même période, ainsi que les faits concernant l'inégalité alléguée de traitement entre les fonctionnaires en poste à Genève et ceux qui sont en poste dans la ville siège de la base du système commun (New York) et toute question connexe susceptible d'aider à se faire une idée sur le niveau approprié de cette rémunération.

"Le groupe de travail entendra les représentants du personnel de l'OMPI et sollicitera l'avis d'experts de l'extérieur.

"Il rendra compte au Comité de coordination de l'OMPI à la session ordinaire de 1992 de ce dernier. Le texte de son rapport sera communiqué aux Etats membres du Comité de coordination de l'OMPI au moins deux mois avant ladite session."

2. Les pays membres suivants de l'OMPI, qui ne sont pas membres du Comité du budget, ont notifié au directeur général leur souhait d'être membres du groupe de travail : Ghana, Pakistan, Royaume-Uni, Sénégal et Soudan. Aucun pays membre du Comité du budget n'a notifié au directeur général qu'il ne souhaitait pas être membre du groupe de travail. Le groupe de travail était donc composé des pays suivants : Allemagne, Brésil, Canada, Chili, Chine, Egypte, Etats-Unis d'Amérique, Fédération de Russie, France, Ghana, Inde, Japon, Pakistan, République-Unie de Tanzanie, Royaume-Uni, Sénégal, Soudan, Suisse, Tchécoslovaquie et Yougoslavie (20).

3. Conformément à la décision du Comité de coordination, le directeur général a invité le Conseil du personnel de l'OMPI à désigner des représentants du personnel, et la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) des experts, pour participer aux réunions du groupe de travail. Il a aussi invité le secrétaire du Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) à participer à ces réunions.

4. A sa vingt-huitième session, le Comité de coordination a aussi adopté, au sujet de la rémunération des fonctionnaires des catégories professionnelle et supérieures de l'OMPI, une résolution (voir le paragraphe 39 du document WO/CC/XXVIII/7) ayant la teneur suivante :

"A sa vingt-huitième session, tenue du 23 septembre au 2 octobre 1991, le Comité de coordination de l'OMPI,

"conscient de la nécessité de garantir au Bureau international de l'OMPI, conformément à l'article 9.7) de la Convention instituant l'OMPI, les moyens de s'assurer et de conserver les services de personnes éminemment qualifiées en raison de leur efficacité, de leur compétence et de leur intégrité, afin qu'il puisse s'acquitter correctement de son mandat,

"1. exprime sa préoccupation devant la détérioration du pouvoir d'achat de la rémunération des fonctionnaires des catégories professionnelle et supérieures de l'OMPI,

"2. invite les Etats membres de l'OMPI à veiller à ce que leurs délégations à la Cinquième commission de l'Assemblée générale des Nations Unies soient conscientes de la préoccupation mentionnée ci-dessus,

"3. invite le directeur général de l'OMPI à faire part de la préoccupation mentionnée ci-dessus au secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, aux membres du Comité administratif de coordination et à la Commission de la fonction publique internationale."

5. Le directeur général a transmis le texte de cette résolution ainsi que celui des paragraphes pertinents du rapport du Comité de coordination au secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, aux membres du Comité administratif de coordination (CAC) et au président de la CFPI le 16 octobre 1991.

6. Dans sa résolution 46/191, adoptée le 20 décembre 1991, l'Assemblée générale des Nations Unies a "not[é] que le Comité de coordination de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle a[vait] décidé de créer un groupe de travail sur la rémunération des administrateurs et, à cet égard, pri[é] le Comité d'inviter les organes compétents du régime commun à participer pleinement aux travaux du Groupe de travail et à leur demander leur avis, le cas échéant, sur le rapport qui aura été établi ou les conclusions qui auront été formulées et de faire en sorte que ledit rapport ou lesdites conclusions soient présentés en même temps que le rapport du Groupe de travail à l'organe directeur de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle".

7. Bien que la résolution susmentionnée de l'Assemblée générale des Nations Unies soit en fait adressée au Comité de coordination, le directeur général a non seulement invité la CFPI à désigner des experts pour participer aux réunions du groupe de travail mais a communiqué à son président le rapport du groupe de travail au Comité de coordination (voir plus loin) en lui demandant de le soumettre à la CFPI lors de sa 36^e session (13 juillet - 7 août 1992) afin que la commission puisse faire connaître tout avis qu'elle souhaiterait exprimer sur ledit rapport. Le Secrétariat de la CFPI a fait savoir au Bureau international que la commission serait invitée à inscrire l'examen du rapport du groupe de travail à l'ordre du jour de sa 36^e session et que la partie du rapport de cette session de la CFPI qui serait consacrée au rapport du groupe de travail serait disponible pour transmission au Comité de coordination d'ici le 28 août 1992. Dès qu'elle aura été reçue, la partie pertinente du rapport de la 36^e session de la CFPI sera distribuée aux Etats membres du Comité de coordination sous la forme d'un supplément au présent document.

8. En outre, le directeur général a invité la CFPI à se faire représenter par des observateurs, sur une base ad hoc, lors de l'examen du rapport du groupe de travail auquel le Comité de coordination procédera à sa session de septembre 1992.

Rapport du groupe de travail au Comité de coordination

9. Le Groupe de travail sur la rémunération des administrateurs, créé par la décision du Comité de coordination citée au paragraphe 1 ci-dessus, a tenu trois sessions au siège de l'OMPI : du 10 au 12 février 1992, du 27 au 29 avril 1992 et les 1^{er} et 2 juin 1992. La documentation qui a été établie pour les deux premières sessions du groupe de travail fait l'objet des documents WG/PREM/I/1 à 4 et WG/PREM/II/1 à 3, qui sont mis à la disposition des délégations. Le rapport du groupe de travail au Comité de coordination (document WG/PREM/III/3) est reproduit à l'annexe I du présent document. La liste des participants des trois sessions du groupe de travail figure à l'annexe II du présent document.

10. Les observations du directeur général feront l'objet d'un supplément au présent document lorsque la partie pertinente du rapport de la 36^e session de la CFPI sera disponible.

[L'annexe I suit]

OMPI



WG/PREM/III/3

ORIGINAL : anglais

DATE : 2 juin 1992

ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE
GENÈVE

**GROUPE DE TRAVAIL SUR
LA REMUNERATION DES ADMINISTRATEURS**

Troisième session

Genève, 1 - 2 juin 1992

**RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL
AU COMITE DE COORDINATION DE L'OMPI**

adopté par le groupe de travail

1. Le Groupe de travail sur la rémunération des administrateurs, ci-après dénommé "groupe de travail", créé par le Comité de coordination de l'OMPI à sa vingt-huitième session, en septembre-octobre 1991, a tenu trois sessions au siège de l'OMPI, en février (du 10 au 12), en avril (du 27 au 29) et en juin (les 1^{er} et 2) 1992.

2. Le groupe de travail était composé des Etats suivants : Allemagne, Brésil, Canada, Chili, Chine, Egypte, Etats-Unis d'Amérique, Fédération de Russie, France, Ghana, Inde, Japon, Pakistan, République-Unie de Tanzanie, Royaume-Uni, Sénégal, Soudan, Suisse, Tchécoslovaquie et Yougoslavie. A l'exception de la Tchécoslovaquie, tous les membres ont été représentés à toutes les réunions ou à certaines d'entre elles. Y assistaient également des experts de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) (son président et son secrétaire exécutif) et du secrétariat du Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) (son secrétaire), ainsi que des fonctionnaires désignés par l'Association du personnel de l'OMPI.

3. Le groupe de travail, à sa première session, a élu à l'unanimité M. Alioune Sene (Sénégal) président et MM. Wolfgang Milzow (Allemagne) et Boris Smirnov (Fédération de Russie) vice-présidents. M. Robert Luther (OMPI) a assuré le secrétariat du groupe de travail.

4. La tâche du groupe de travail, conformément à la décision du Comité de coordination de l'OMPI (voir document WO/CC/XXVIII/7, paragraphe 38), consistait à "établir les faits concernant l'évolution de la rémunération des fonctionnaires des catégories professionnelle et supérieures de l'OMPI au

cours des quelque 15 dernières années et l'évolution du coût de la vie à Genève et des conditions du marché du travail au cours de la même période, ainsi que les faits concernant l'inégalité alléguée de traitement entre les fonctionnaires en poste à Genève et ceux qui sont en poste dans la ville siège de la base du système commun (New York) et toute question connexe susceptible d'aider à se faire une idée sur le niveau approprié de cette rémunération".

5. Le groupe de travail a remercié le Bureau international des efforts qu'il avait déployés pour préparer les sessions. En particulier, il a rendu hommage à la qualité des documents WG/PREM/I/2, 3 et 4 et WG/PREM/II/2 et 3, qui ont servi de base aux discussions. Dans ses délibérations, le groupe de travail a aussi tenu compte des renseignements supplémentaires fournis par les représentants du personnel de l'OMPI, de la CFPI et du CCQA et des avis exprimés par ces représentants, qui ont tous participé pleinement aux travaux du groupe.

Evolution de la rémunération et du coût de la vie/ Inégalité alléguée de traitement entre Genève et New York

6. Sur la base des renseignements dont il disposait, le groupe de travail a décidé de prendre janvier 1975 comme point de départ de son étude comparative et le grade P.4, échelon 6 (au taux prévu pour les fonctionnaires avec charges de famille) en tant que point de référence commun du barème des traitements des Nations Unies. Le groupe de travail a aussi décidé que, pour comparer objectivement l'évolution du traitement et du pouvoir d'achat des administrateurs dans différents lieux d'affectation, le mieux était de se fonder sur les chiffres de la rémunération effectivement perçue (c'est-à-dire la rémunération nette après déduction de la cotisation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies*), en appliquant à ces chiffres l'indice local des prix à la consommation (IPC) pour l'élément de dépenses locales (90%) et le facteur de progression des dépenses non locales pour l'élément de dépenses non locales** (10%).

7. Les tableaux des annexes I à IV montrent l'évolution, à Genève et à New York, de la rémunération des administrateurs et du pouvoir d'achat de cette rémunération, calculée par le Bureau international sur la base des paramètres indiqués au paragraphe 6 ci-dessus. Le tableau de l'annexe V

*Les cotisations à la caisse des pensions représentent le même montant en dollars dans tous les lieux d'affectation et l'évolution de l'IPC local est sans effet sur elles.

**Comme les administrateurs des organisations du système des Nations Unies sont essentiellement des expatriés (expatriation compensée par des mesures telles que l'adjonction d'une "marge" de 10 à 20% par rapport aux traitements de la fonction publique de référence - indépendamment de l'indemnité de poste -, le congé dans les foyers, l'indemnité pour frais d'études et la prime de rapatriement), on doit supposer que les administrateurs dépensent une partie de leur revenu dans des pays autres que celui du lieu d'affectation. En fait, l'élément de dépenses non locales est calculé sur la base de renseignements fournis par les administrateurs du système des Nations Unies, et représente une moyenne de leurs dépenses non locales effectives.

contient une comparaison au 1er avril 1992 de la rémunération effectivement perçue, en dollars des Etats-Unis et en monnaie locale, dans les principaux lieux d'affectation du système des Nations Unies, en Europe et en Amérique du Nord. Il est à noter toutefois que le tableau de l'annexe V ne montre pas les différences de coût de la vie entre lesdits lieux d'affectation.

8. Le groupe de travail a constaté qu'il y avait eu depuis 1975 des variations considérables d'un mois à l'autre dans les traitements nets versés à Genève. Les représentants de la CFPI et du CCQA ont expliqué que ce phénomène était dû à un défaut qui avait existé dans le système des indemnités de poste et en conséquence duquel les fonctionnaires en poste hors de New York avaient bénéficié de "hausses fortuites" lorsque le dollar des Etats-Unis se renforçait, mais avaient ensuite subi des baisses de traitement lorsqu'il s'affaiblissait (sauf à l'OMPI où, jusqu'en octobre 1988, les fonctionnaires avaient été protégés individuellement contre la réduction, par suite des fluctuations des taux de change, de la rémunération effectivement perçue, en vertu de l'ancien article 3.1bis du Statut du personnel de l'OMPI; en octobre 1988, le Comité de coordination de l'OMPI a aboli l'article 3.1bis du Statut du personnel de l'OMPI et adopté des mesures transitoires qui sont restées en vigueur jusqu'en juin 1990). Le groupe de travail a noté avec satisfaction que des mesures correctives avaient été prises et que, grâce au système révisé visant à atténuer les effets des fluctuations monétaires, la rémunération effectivement perçue exprimée en monnaie locale ne peut plus désormais s'écarter, en plus ou moins, du niveau correct que dans la limite de 0,5%.

Les principales constatations du groupe de travail en ce qui concerne l'évolution de la rémunération des administrateurs peuvent être récapitulées comme suit :

9. Pendant la période allant de janvier 1975 à janvier 1992 la rémunération nette mensuelle des administrateurs après déduction de la cotisation à la caisse des pensions (rémunération effectivement perçue) pour le grade P.4, échelon 6 (taux avec charges de famille) a augmenté à l'OMPI, en chiffres absolus, de 37,14%, passant de 6.795,95 à 9.319,80 francs suisses (voir annexe I). Au cours de cette même période, l'indice "combiné" du coût de la vie (combinant l'indice genevois des prix à la consommation et le facteur de progression des dépenses non locales établi par la CFPI) a augmenté de 82,91%. En conséquence, **le pouvoir d'achat de la rémunération effectivement perçue au grade P.4, échelon 6, à Genève a diminué de 25,02%** pendant la période allant de janvier 1975 à janvier 1992 (voir annexe III).

10. Pendant la même période, la rémunération effectivement versée à New York a augmenté de 155,45%, passant de 2.011,89 à 5.139,41 dollars des Etats-Unis (voir annexe II). L'indice "combiné" du coût de la vie pour New York ayant augmenté de 181,68%, **le pouvoir d'achat de la rémunération effectivement perçue au grade P.4, échelon 6, à New York a diminué de 9,31%** pendant la période allant de janvier 1975 à janvier 1992 (voir annexe IV).

11. Après avoir examiné en détail les principaux faits et décisions ayant eu une incidence sur l'évolution de la rémunération des administrateurs depuis 1975, le groupe de travail a admis qu'il semblait y avoir des raisons légitimes expliquant la différence dans l'évolution du pouvoir d'achat entre Genève et New York pendant cette période. En particulier, les enquêtes sur le coût de la vie effectuées par la CFPI en 1978-1979, 1983, 1988 et 1990 avaient

chaque fois montré que le pouvoir d'achat à Genève était supérieur à celui de New York. **Mise en perspective, la baisse relative du pouvoir d'achat des traitements des administrateurs à Genève semble donc avoir eu pour effet de rectifier le déséquilibre qui existait antérieurement en leur faveur.**

12. Le groupe de travail a noté que la dernière enquête intervilles sur le coût de la vie, effectuée par la CFPI en 1990, a abouti à la conclusion que l'équivalence du pouvoir d'achat entre Genève et New York avait été pratiquement rétablie (le pouvoir d'achat restant encore de 0,2% supérieur à Genève). Le groupe de travail ne dispose pour le moment d'aucun élément matériel tendant vers une conclusion différente. Le groupe de travail a noté cependant que le Bureau international poursuivra les consultations qu'il a entreprises avec la CFPI au cours de la deuxième session du groupe de travail en vue de clarifier la façon dont l'élément de dépenses relatif au logement est traité dans l'indice d'ajustement résultant de l'enquête de 1990, ainsi qu'un certain nombre de questions restées en suspens concernant l'application de la méthodologie en vigueur.

13. Avant de conclure sur cette partie de son étude, le groupe de travail a examiné soigneusement les observations du Bureau international et des représentants du personnel quant à l'exactitude et à l'application de la méthode suivie pour les enquêtes intervilles et le calcul des indices d'ajustement. Il a aussi pris acte des préoccupations qu'ils ont exprimées au sujet des limitations qu'ils constatent dans leur capacité à participer à ces enquêtes aussi pleinement qu'ils pourraient le souhaiter, ainsi que des complexités et difficultés inhérentes à la comparaison du coût de la vie dans les nombreux lieux d'affectation du système des Nations Unies. Le groupe de travail, cependant, n'était pas en mesure d'émettre un jugement ni sur la méthode ni sur les résultats des enquêtes passées. Rien n'indiquait non plus que la CFPI ait manqué d'objectivité dans ses calculs. A cet égard, le groupe de travail a noté que la méthode actuelle a été établie en consultation avec les représentants du personnel et des secrétariats et qu'il existe un cadre institutionnel permettant une pleine participation des différentes organisations et associations du personnel aux enquêtes intervilles. L'expérience montre en outre qu'il est possible de corriger les conclusions tirées des enquêtes lorsqu'il s'avère que des erreurs ont été faites.

14. Eu égard à la complexité du système de rémunération des administrateurs des Nations Unies, et à la facilité avec laquelle des malentendus peuvent naître au sein du personnel sur son interprétation et son application, le groupe de travail a jugé essentiel que l'administration de l'OMPI tienne le personnel pleinement informé des décisions prises dans le cadre du régime commun ainsi que des incidences de ces décisions sur les conditions d'emploi à Genève. Le groupe de travail a souligné l'importance de maintenir des liens et une coopération aussi étroits que possible entre le Bureau international et les différents organes du régime commun, et notamment le secrétaire du CCQA qui, a-t-il relevé, a ses bureaux à Genève. A cet égard, le groupe de travail a jugé qu'il est dans l'intérêt bien compris des fonctionnaires de l'OMPI de coopérer pleinement à l'application et à la mise en oeuvre des procédures approuvées au sein du régime commun, notant que la CFPI a, dans un passé récent, été gênée dans le calcul des indices d'ajustement par la décision prise par un grand nombre d'administrateurs du système des Nations Unies à Genève de ne pas participer aux enquêtes intervilles. Le groupe de travail a aussi noté que, dans sa résolution 46/191, l'Assemblée générale des Nations Unies a encouragé la CFPI à poursuivre ses efforts pour améliorer son fonctionnement, afin de mieux répondre aux préoccupations et aux besoins des différentes organisations appliquant le régime commun.

15. Le groupe de travail a ensuite entrepris d'examiner les autres différences alléguées dans les conditions d'emploi entre Genève et New York (par exemple l'horaire de travail normal, la possibilité pour les fonctionnaires de vivre en France etc.). Il a conclu que, lorsqu'il existe des différences, celles-ci soit sont justifiées par les conditions locales, soit ont déjà été critiquées par l'Assemblée générale des Nations Unies qui a, le cas échéant, recommandé des mesures correctives. Le groupe de travail a aussi conclu que, lorsque toutes les variantes sont prises en considération, il n'y a pas de différence significative dans les conditions globales d'emploi entre les deux lieux d'affectation.

Evolution des conditions du marché du travail

16. Le groupe de travail a noté que, en comparant l'évolution des traitements effectivement versés par l'OMPI avec celle des rémunérations de certaines organisations régionales européennes ainsi que de l'OCDE et d'autres organisations coordonnées, on constate que, dans le régime commun des Nations Unies, la rémunération des administrateurs a pris du retard par rapport à celle qui est servie par ces organisations. Plus précisément, alors qu'en 1975 les niveaux de rémunération des administrateurs étaient dans le système des Nations Unies (et par conséquent à l'OMPI) inférieurs de quelque 6 à 8% à ceux de l'OCDE et des Communautés européennes et supérieurs de 1% à ceux du CERN, en 1992 ils sont inférieurs de 14 à 33% aux niveaux de rémunération de certaines organisations régionales européennes et des organisations coordonnées. Cependant, ce ne sont pas là des organisations mondiales comme celles du système des Nations Unies et leur concurrence en matière de recrutement s'exerce donc dans une zone géographique plus restreinte. Il a aussi été fait mention de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international où les niveaux de rémunération des administrateurs sont sensiblement plus élevés que dans le régime commun.

17. Le groupe de travail a manifesté de la compréhension pour le fait que des comparaisons avec le niveau des rémunérations versées par des organisations n'appliquant pas le régime commun puissent susciter un sentiment d'insatisfaction parmi les administrateurs de l'OMPI. Toutefois, il a noté que, depuis la création des Nations Unies, en vertu du principe Noblemaire (qui remonte à 1922 et a de nouveau été réaffirmé par l'Assemblée générale des Nations Unies à sa dernière session), ce sont les traitements de la fonction publique la mieux rémunérée (historiquement, celle des Etats-Unis d'Amérique) qui servent de base à la détermination de la rémunération des administrateurs des Nations Unies et non ceux offerts par d'autres employeurs extérieurs au régime commun.

18. Le groupe de travail a pris note du fait que la CFPI procède actuellement à une étude visant à déterminer si la fonction publique des Etats-Unis d'Amérique constitue toujours la référence appropriée et qu'elle fera part de ses conclusions à l'Assemblée générale des Nations Unies lors de la 49^e session de celle-ci, en 1994. Il a aussi pris acte que la Loi des Etats-Unis d'Amérique de 1990 sur la comparabilité des rémunérations des fonctionnaires fédéraux (Federal Employees Pay Comparability Act) devrait conduire à une réforme importante des modalités de rémunération dans le secteur public américain, ce qui, à son tour, devrait entraîner des améliorations pour la rémunération des administrateurs des Nations Unies après 1994, bien qu'aucune date précise n'ait pu être donnée.

Difficultés pour recruter et retenir le personnel

19. Le groupe de travail a reconnu que les difficultés rencontrées pour recruter et retenir le personnel ne se prêtent pas à une quantification précise, en particulier dans une petite organisation comme l'OMPI où le nombre d'administrateurs est passé de 52 seulement en janvier 1975 à 130 en mars 1992 et qui ne procède pas à des entretiens de fin de service pour déterminer les raisons pour lesquelles les fonctionnaires démissionnent ou refusent une prolongation de leur nomination. Le groupe a pris acte des fréquentes déclarations faites par les chefs de secrétariat des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies lors des réunions du CAC au sujet des difficultés croissantes qu'ils rencontrent pour recruter et retenir du personnel qualifié. Et il a reconnu que les renseignements qui lui ont été fournis prouvent que la rémunération des administrateurs à l'OMPI, tout comme dans les autres organisations du système des Nations Unies, est devenue moins compétitive qu'elle ne l'était dans les années 1970 et qu'elle pouvait décourager des personnes bien qualifiées de postuler à des emplois vacants à l'OMPI. Il a été pris note toutefois que les faits et statistiques présentés ne démontrent pas que le niveau actuel de rémunération des administrateurs fasse obstacle au recrutement dans la plupart des régions, dont certaines sont actuellement au-dessous de leur fourchette de représentation souhaitable au Bureau international. Il a été pris note enfin que la rémunération n'est que l'une des considérations qui conduisent à accepter un emploi auprès d'une organisation ou à quitter celle-ci. Dans ce contexte, il a aussi été souligné que, selon les statistiques (qui reflètent le nombre mais non les qualifications des candidats), l'OMPI continue d'attirer une très grande proportion de candidatures de la part de ressortissants de pays à revenus élevés, dont un bon nombre fait partie de la zone de recrutement des organisations régionales européennes avec lesquelles l'OMPI est en concurrence pour le recrutement. Le groupe de travail a estimé que cela soulève des questions légitimes concernant les raisons pour lesquelles seul un petit nombre de candidatures est reçu de certaines régions et la façon dont cette situation pourrait être améliorée. Toutefois, c'est là une question de politique de recrutement qui ne relève pas du mandat du groupe de travail.

20. Sur la base des informations dont il disposait, le groupe de travail n'a pas pu conclure que la baisse et le niveau actuel du pouvoir d'achat de la rémunération des administrateurs à l'OMPI aient entraîné, à ce jour, pour l'ensemble de l'Organisation de graves difficultés à recruter et à retenir du personnel. En fait, il ressort de la documentation produite que, lorsque l'OMPI a éprouvé au cours des dernières années des difficultés à recruter, ces difficultés semblent avoir été limitées à plusieurs cas précis relevant de domaines dans lesquels des connaissances spéciales sont exigées par l'Organisation (c'est le cas des juristes de propriété intellectuelle et des spécialistes de la classification et de l'information en matière de propriété industrielle). Le groupe de travail a aussi noté que l'Assemblée générale des Nations Unies avait, dans sa résolution 46/191, invité la CFPI à analyser les conséquences que la loi des Etats-Unis d'Amérique de 1990 sur la comparabilité des rémunérations des fonctionnaires fédéraux pourrait avoir sur le niveau des rémunérations de la fonction publique fédérale des Etats-Unis, à faire rapport à ce sujet à l'Assemblée générale en 1994 et à fournir dans ce contexte des informations détaillées sur tous les régimes spéciaux de rémunération qui ont été mis en place dans la fonction publique de référence.

21. Le groupe de travail a estimé que le niveau de la rémunération des administrateurs restera probablement un élément clé de l'aptitude des organisations du système des Nations Unies à recruter et à retenir du personnel ayant les compétences voulues. Il est donc essentiel de réexaminer en permanence le fonctionnement du régime commun et d'améliorer sa capacité à répondre aux difficultés rencontrées par les organismes qui le composent, en tenant compte de l'obligation faite à l'OMPI et aux autres organisations des Nations Unies de recruter et de retenir du personnel possédant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, ainsi que des préoccupations légitimes de tous les fonctionnaires internationaux et des contraintes financières des Etats membres.

22. Le groupe a rappelé que les accords officiels conclus par l'Organisation des Nations Unies et les autres organisations appliquant le régime commun, ainsi que le statut de la CFPI*, visent à établir une fonction publique internationale unifiée par l'application de normes, de méthodes et de dispositions communes en matière de personnel. Ce but a été réaffirmé par l'Assemblée générale des Nations Unies lors de sa dernière session au cours de laquelle l'Assemblée générale a, dans sa résolution 46/191, souligné les avantages du régime commun ainsi que l'obligation qui incombe aux organisations qui y ont adhéré d'entretenir des consultations et une coopération étroites avec la CFPI et le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies au sujet des questions relatives aux conditions d'emploi et aux pensions. L'Assemblée générale a aussi insisté sur le fait que les problèmes ayant trait aux conditions d'emploi des fonctionnaires des Nations Unies doivent être examinés dans le contexte du régime commun dans son ensemble et non au cas par cas dans telle ou telle organisation.

23. Le groupe de travail a pris acte du fait que l'Assemblée générale des Nations Unies a, dans sa résolution 46/191, prié le Comité de coordination de l'OMPI de demander aux organes compétents du régime commun leur avis sur le rapport qui aura été établi ou les conclusions qui auront été formulées et de faire en sorte que les avis ainsi recueillis soient présentés en même temps que le rapport du groupe de travail à l'organe directeur de l'OMPI. Le groupe de travail a donc décidé qu'il serait approprié de transmettre un exemplaire de son rapport à la CFPI pour que celle-ci l'examine à sa session de juillet 1992.

24. Le présent rapport a été adopté par consensus le 2 juin 1992. Chaque délégation conserve le droit de développer et d'explicitier sa position spécifique lors de la présentation de ce rapport au Comité de coordination de l'OMPI.

[L'annexe I suit]

*Voir annexe VI.

ANNEXE I

**EVOLUTION DE LA REMUNERATION DES ADMINISTRATEURS
A L'OMPI AU GRADE P.4, ECHELON 6 (AVEC CHARGES DE FAMILLE)**
(en francs suisses)

| | A Rémun. | B Indice | C Cotis. CP | D TEP | E Indice |
|-----------|-------------|-------------|----------------|----------|-------------|
| Jan. 1975 | 7234,40 | 100,00 | 438,45 | 6795,95 | 100,00 |
| Jan. 1976 | 7685,50 | 106,24 | 516,75 | 7168,75 | 105,49 |
| Jan. 1977 | 7667,75 | 105,99 | 499,40 | 7168,35 | 105,48 |
| Jan. 1978 | 7529,50 | 104,08 | 411,40 | 7118,10 | 104,74 |
| Jan. 1979 | 7420,10 | 102,57 | 411,80 | 7008,30 | 103,12 |
| Jan. 1980 | 7697,65 | 106,40 | 439,25 | 7258,40 | 106,80 |
| Jan. 1981 | 7875,90 | 108,87 | 536,85 | 7339,05 | 107,99 |
| Jan. 1982 | 8338,15 | 115,26 | 596,80 | 7741,35 | 113,91 |
| Jan. 1983 | 9039,35 | 124,95 | 707,15 | 8332,20 | 122,61 |
| Jan. 1984 | 9461,40 | 130,78 | 802,30 | 8659,10 | 127,42 |
| Jan. 1985 | 9920,65 | 137,13 | 955,50 | 8965,15 | 131,92 |
| Jan. 1986 | 9421,20 | 130,23 | 774,05 | 8647,15 | 127,24 |
| Jan. 1987 | 9136,00 | 126,29 | 603,70 | 8532,30 | 125,55 |
| Jan. 1988 | 9062,75 | 125,27 | 463,75 | 8599,00 | 126,53 |
| Jan. 1989 | 9143,75 | 126,39 | 605,65 | 8538,10 | 125,64 |
| Jan. 1990 | 9394,60 | 129,86 | 692,45 | 8702,15 | 128,05 |
| Jan. 1991 | 9579,85 | 132,42 | 647,15 | 8932,70 | 131,44 |
| Jan. 1992 | 10034,75 | 138,71 | 714,95 | 9319,80 | 137,14 |

Rémun. = traitement net majoré de l'indemnité de poste (et, pour 1975 et 1976, de l'allocation pour conjoint à charge)

Cotis. CP = cotisation à la caisse des pensions versée par le fonctionnaire

TEP = traitement effectivement perçu [A-C]

[L'annexe II suit]

ANNEXE II

**EVOLUTION DE LA REMUNERATION DES ADMINISTRATEURS
A NEW YORK AU GRADE P.4, ECHELON 6 (AVEC CHARGES DE FAMILLE)**
(en dollars E.U.)

| | A Rémun. | B Indice | C Cotis. CP | D TEP | E Indice |
|-----------|-------------|-------------|----------------|----------|-------------|
| Jan. 1975 | 2183,83 | 100,00 | 171,94 | 2011,89 | 100,00 |
| Jan. 1976 | 2325,83 | 106,50 | 196,48 | 2129,35 | 105,84 |
| Jan. 1977 | 2468,00 | 113,01 | 204,67 | 2263,33 | 112,50 |
| Jan. 1978 | 2574,50 | 117,89 | 204,68 | 2369,82 | 117,79 |
| Jan. 1979 | 2663,25 | 121,95 | 254,20 | 2409,05 | 119,74 |
| Jan. 1980 | 2894,00 | 132,52 | 274,53 | 2619,47 | 130,20 |
| Jan. 1981 | 3171,33 | 145,22 | 305,03 | 2866,30 | 142,47 |
| Jan. 1982 | 3508,50 | 160,66 | 331,56 | 3176,94 | 157,91 |
| Jan. 1983 | 3665,83 | 167,86 | 355,35 | 3310,48 | 164,55 |
| Jan. 1984 | 3823,17 | 175,07 | 368,03 | 3455,14 | 171,74 |
| Jan. 1985 | 4189,75 | 191,85 | 370,35 | 3819,40 | 189,84 |
| Jan. 1986 | 4189,75 | 191,85 | 370,36 | 3819,39 | 189,84 |
| Jan. 1987 | 4189,75 | 191,85 | 370,37 | 3819,38 | 189,84 |
| Jan. 1988 | 4189,75 | 191,85 | 359,50 | 3830,25 | 190,38 |
| Jan. 1989 | 4507,75 | 206,41 | 401,09 | 4106,66 | 204,12 |
| Jan. 1990 | 4719,75 | 216,12 | 452,58 | 4267,17 | 212,10 |
| Jan. 1991 | 5448,25 | 249,48 | 509,57 | 4938,68 | 245,47 |
| Jan. 1992 | 5669,00 | 259,59 | 529,59 | 5139,41 | 255,45 |

Rémun. = traitement net majoré de l'indemnité de poste (et, pour 1975 et 1976, de l'allocation pour conjoint à charge)

Cotis. CP = cotisation à la caisse des pensions versée par le fonctionnaire

TEP = traitement effectivement perçu [A-C]

[L'annexe III suit]

ANNEXE III

EVOLUTION DU POUVOIR D'ACHAT POUR GENEVE
CALCULE SUR LA BASE DE L'INDICE COMBINE
(P4/6, avec charges de famille)
(en francs suisses)

| | A | B | C | D | E | F |
|-----------|----------|-----------|---------|------------|----------|--------|
| | Rémun. | Cotis. CP | TEP | Ind. comb. | TEP aj. | Indice |
| Jan. 1975 | 7234,40 | 438,45 | 6795,95 | 100,00 | 6795,95 | 100,00 |
| Jan. 1976 | 7685,50 | 516,75 | 7168,75 | 104,68 | 7113,88 | 100,77 |
| Jan. 1977 | 7667,75 | 499,40 | 7168,35 | 105,73 | 7185,09 | 99,77 |
| Jan. 1978 | 7529,50 | 411,40 | 7118,10 | 105,52 | 7170,91 | 99,26 |
| Jan. 1979 | 7420,10 | 411,80 | 7008,30 | 105,65 | 7179,96 | 97,61 |
| Jan. 1980 | 7697,65 | 439,25 | 7258,40 | 111,32 | 7565,04 | 95,95 |
| Jan. 1981 | 7875,90 | 536,85 | 7339,05 | 118,71 | 8067,24 | 90,97 |
| Jan. 1982 | 8338,15 | 596,80 | 7741,35 | 126,21 | 8577,37 | 90,25 |
| Jan. 1983 | 9039,35 | 707,15 | 8332,20 | 135,07 | 9179,24 | 90,77 |
| Jan. 1984 | 9461,40 | 802,30 | 8659,10 | 140,08 | 9519,84 | 90,96 |
| Jan. 1985 | 9920,65 | 955,50 | 8965,15 | 147,12 | 9998,33 | 89,67 |
| Jan. 1986 | 9421,20 | 774,05 | 8647,15 | 150,73 | 10243,66 | 84,41 |
| Jan. 1987 | 9136,00 | 603,70 | 8532,30 | 150,88 | 10253,42 | 83,21 |
| Jan. 1988 | 9062,75 | 463,75 | 8599,00 | 152,76 | 10381,25 | 82,83 |
| Jan. 1989 | 9143,75 | 605,65 | 8538,10 | 158,99 | 10804,55 | 79,02 |
| Jan. 1990 | 9394,60 | 692,45 | 8702,15 | 166,68 | 11327,25 | 76,82 |
| Jan. 1991 | 9579,85 | 647,15 | 8932,70 | 173,13 | 11765,58 | 75,92 |
| Jan. 1992 | 10034,75 | 714,95 | 9319,80 | 182,91 | 12430,29 | 74,98 |

Rémun. = traitement net majoré de l'indemnité de poste (et, pour 1975 et 1976, de l'allocation pour conjoint à charge)

Cotis. CP = cotisation à la caisse des pensions versée par le fonctionnaire

TEP = traitement effectivement perçu [A-B]

Ind. comb. = indice combiné

TEP aj. = Traitement effectivement perçu ajusté au moyen de l'indice combiné [C pour jan. 1975*D/100]

Indice = C/E*100

[L'annexe IV suit]

ANNEXE IV

**EVOLUTION DU POUVOIR D'ACHAT POUR NEW YORK
CALCULE SUR LA BASE DE L'INDICE COMBINE
(P4/6, avec charges de famille)
(en dollars E.U.)**

| | A | B | C | D | E | F |
|-----------|---------|-----------|---------|------------|---------|--------|
| | Rémun. | Cotis. CP | TEP | Ind. comb. | TEP aj. | Indice |
| Jan. 1975 | 2183.83 | 171.94 | 2011.89 | 100.00 | 2011.89 | 100.00 |
| Jan. 1976 | 2325.83 | 196.48 | 2129.35 | 106.99 | 2152.59 | 98.92 |
| Jan. 1977 | 2468.00 | 204.67 | 2263.33 | 112.09 | 2255.07 | 100.37 |
| Jan. 1978 | 2574.50 | 204.68 | 2369.82 | 118.07 | 2375.47 | 99.76 |
| Jan. 1979 | 2663.25 | 254.20 | 2409.05 | 126.62 | 2547.38 | 94.57 |
| Jan. 1980 | 2894.00 | 274.53 | 2619.47 | 141.28 | 2842.39 | 92.16 |
| Jan. 1981 | 3171.33 | 305.03 | 2866.30 | 156.89 | 3156.42 | 90.81 |
| Jan. 1982 | 3508.50 | 331.56 | 3176.94 | 170.06 | 3421.49 | 92.85 |
| Jan. 1983 | 3665.83 | 355.35 | 3310.48 | 179.99 | 3621.26 | 91.42 |
| Jan. 1984 | 3823.17 | 368.03 | 3455.14 | 186.57 | 3753.50 | 92.05 |
| Jan. 1985 | 4189.75 | 370.35 | 3819.40 | 191.50 | 3852.74 | 99.13 |
| Jan. 1986 | 4189.75 | 370.36 | 3819.39 | 204.26 | 4109.53 | 92.94 |
| Jan. 1987 | 4189.75 | 370.37 | 3819.38 | 214.06 | 4306.62 | 88.69 |
| Jan. 1988 | 4189.75 | 359.50 | 3830.25 | 231.91 | 4665.86 | 82.09 |
| Jan. 1989 | 4507.75 | 401.09 | 4106.66 | 239.54 | 4819.37 | 85.21 |
| Jan. 1990 | 4719.75 | 452.58 | 4267.17 | 254.44 | 5119.06 | 83.36 |
| Jan. 1991 | 5448.25 | 509.57 | 4938.68 | 273.73 | 5507.25 | 89.68 |
| Jan. 1992 | 5669.00 | 529.59 | 5139.41 | 281.68 | 5667.14 | 90.69 |

Rémun. = traitement net majoré de l'indemnité de poste (et, pour 1975 et 1976, de l'allocation pour conjoint à charge)

Cotis. CP = cotisation à la caisse des pensions versée par le fonctionnaire

TEP = traitement effectivement perçu [A-B]

Ind. comb. = indice combiné

TEP aj. = Traitement effectivement perçu ajusté au moyen de l'indice combiné [C pour jan. 1975*D/100]

Indice = C/E*100

[L'annexe V suit]

WG/PREM/III/3

ANNEXE V

P.4/VI (D)

1er avril 1992*

| Lieu d'affectation | Taux de change | Multiplificateur IP | Rémunération nette en dollars EU | Cotisation à la caisse des pensions | Traitement effectivement perçu en dollars EU | Traitement effectivement perçu (monnaies locales) |
|--------------------|----------------|---------------------|----------------------------------|-------------------------------------|--|---|
| Genève | 1,49 | 73,4 | 81.404 | 6.355 | 75.049 | FS 111.823 |
| Londres | 0,580 | 52,8 | 71.734 | 6.355 | 65.379 | £ 37.920 |
| Montréal | 1,18 | 30,8 | 61.405 | 6.355 | 55.050 | \$C 64.959 |
| New York | 1,00 | 45,0 | 68.072 | 6.355 | 61.717 | \$EU 61.717 |
| Paris | 5,64 | 51,8 | 71.264 | 6.355 | 64.909 | FF 366.087 |
| Rome | 1245 | 54,8 | 72.672 | 6.355 | 66.317 | Lit 82.564.665 |
| Vienne | 11,60 | 53,0 | 71.827 | 6.355 | 65.472 | Sch. A 759.475 |

*Pas de modification du taux de change ou de la classification de l'indemnité de poste par rapport au 1er mars 1992.

Note: Le tableau ci-dessus ne montre pas les différences de coût de la vie entre les lieux d'affectation en question.

[L'annexe VI suit]

5473q/PER/0196q

ANNEXE VI

EXTRAITS DU STATUT DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE
INTERNATIONALE (CFPI)
ET DE L'ACCORD CONCLU ENTRE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES
ET L'ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIETE INTELLECTUELLE (OMPI)

STATUT DE LA CFPI

CHAPITRE PREMIER.-CREATION

Article premier

1. L'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies crée, conformément au présent statut, une Commission de la fonction publique internationale (ci-après dénommée la Commission) pour assurer la réglementation et la coordination des conditions d'emploi dans les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies.

2. La Commission exerce ses fonctions à l'égard de l'Organisation des Nations Unies ainsi que des institutions spécialisées et autres organisations internationales qui appliquent le régime commun des Nations Unies et acceptent le présent statut (ci-après dénommées les organisations).

3. L'acceptation du statut par une desdites institutions ou organisations est notifiée par écrit au Secrétaire général par son chef de secrétariat.

[...]

CHAPITRE III.-FONCTIONS ET POUVOIRS

Article 9

Dans l'exercice de ses fonctions, la Commission est guidée par le principe énoncé dans les accords entre l'Organisation des Nations Unies et les autres organisations, qui vise à établir une fonction publique internationale unifiée par l'application de normes, de méthodes et de dispositions communes en matière de personnel.

Article 10

La Commission fait à l'Assemblée générale des recommandations touchant :

a) Les principes généraux applicables à la détermination des conditions d'emploi des fonctionnaires;

b) Le barème des traitements et des ajustements (indemnités de poste ou déductions) pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures;

c) Les indemnités et prestations auxquelles ont droit les fonctionnaires et qui sont fixées par l'Assemblée générale¹;

d) Les contributions du personnel.

Article 11

La Commission fixe :

a) Les modalités d'application des principes applicables à la détermination des conditions d'emploi;

b) Le taux des indemnités et des prestations autres que celles visées à l'alinéa c de l'article 10 et les pensions, les conditions à remplir pour en bénéficier et les normes applicables aux voyages;

c) Le classement des lieux d'affectation aux fins de l'application des ajustements (indemnités de poste ou déductions).

[...]

Article 18

1. La Commission établit des principes généraux et formule des directives concernant toutes les questions dont elle est responsable en vertu du présent statut. En particulier, elle formule des recommandations relatives au régime des traitements et indemnités et aux conditions d'emploi, conformément à l'article 10; elle adopte son rapport annuel, conformément à l'article 17; elle propose son projet de budget, conformément à l'article 21; et elle adopte son règlement intérieur, conformément à l'article 29.

2. Compte tenu des principes généraux et des directives susmentionnés, la Commission peut déléguer à son président et à son vice-président ou à un ou plusieurs autres membres, la responsabilité d'exercer des fonctions précises visées dans le statut, exception faite de celles qui sont énumérées ci-dessus. Le Président, le Vice-Président ou les membres intéressés sont responsables devant la Commission de l'accomplissement des fonctions qui leur sont déléguées et lui font rapport à ce sujet.

¹Indemnités pour charges de famille et primes de connaissances linguistiques pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures, indemnité pour frais d'études, congé dans les foyers, prime de rapatriement et indemnité de licenciement.

ACCORD CONCLU ENTRE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES
ET L'ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIETE INTELLECTUELLE (OMPI)

Article 15. - Arrangements concernant le personnel

a) Dans l'intérêt des normes uniformes en matière d'emploi sur le plan international, l'Organisation des Nations Unies et l'Organisation conviennent de mettre au point, dans la mesure du possible, des normes communes concernant le personnel, des méthodes et des arrangements destinés à éviter des différences injustifiées dans les termes et conditions d'emploi, à éviter une concurrence dans le recrutement du personnel et à faciliter les échanges de personnel mutuellement souhaitables et profitables.

b) L'Organisation des Nations Unies et l'Organisation conviennent :

- i) De se consulter de temps à autre sur les questions d'intérêt commun concernant les termes et conditions d'emploi des fonctionnaires et du personnel, afin d'assurer autant d'uniformité que possible dans ce domaine;
- ii) De coopérer par des échanges de personnel lorsque cela sera souhaitable, sur une base soit temporaire, soit permanente, en prenant soin de garantir les respects de l'ancienneté et les droits à pension;
- iii) De coopérer, aux termes et conditions qu'elles fixeront, à la gestion d'une caisse commune des pensions;
- iv) De coopérer à la création et au fonctionnement d'un mécanisme approprié pour le règlement des litiges concernant l'emploi du personnel et les questions connexes.

c) Les termes et conditions auxquels les moyens et installations ou services de l'Organisation ou ceux de l'Organisation des Nations Unies seront mis à la disposition de l'autre organisation, pour les questions mentionnées dans le présent article, feront l'objet, le cas échéant, d'accords subsidiaires qui seront conclus spécialement après l'entrée en vigueur du présent accord.

[Fin de l'annexe VI et du document]

[L'annexe II du document WO/CC/XXX/1 suit]

ANNEX II

LISTE DES PARTICIPANTS
LIST OF PARTICIPANTS

I. ETATS MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL/STATES MEMBERS OF THE WORKING GROUP

(dans l'ordre alphabétique des noms français des Etats)
(in the alphabetical order of the names in French of the States)

ALLEMAGNE/GERMANY

Wolfgang MILZOW^{1, 2, 3}, Counsellor, Permanent Mission, Geneva

Ursula BAUM (Ms.)², Executive Officer, Ministry of Justice, Bonn

Peter VOSS¹, Executive Officer, Ministry of Justice, Bonn

BRESIL/BRAZIL

Piragibe TARRAGO^{2, 3}, Counsellor, Permanent Mission, Geneva

Renata SAINT-CLAIR PIMENTEL (Miss)¹, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva

CANADA

Robert H. LAWRENCE^{1, 2, 3}, Counsellor, Permanent Mission, Geneva

CHILI/CHILE

Pablo ROMERO^{1, 3}, Primer Secretario, Misión Permanente, Ginebra

¹Participation à la première session du groupe de travail,
10-12 février 1992/Participation in the first session of the Working Group,
February 10 to 12, 1992.

²Participation à la deuxième session du groupe de travail,
27-29 avril 1992/Participation in the second session of the Working Group,
April 27 to 29, 1992.

³Participation à la troisième session du groupe de travail,
1 et 2 juin 1992/Participation in the third session of the Working Group,
June 1 and 2, 1992.

CHINE/CHINA

WU Zhen-xiang^{1, 2}, First Secretary, Permanent Mission, Geneva

HU Zhiqiang³, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva

EGYPTE/EGYPT

Naéla GABR (Mme)^{1, 2, 3}, Conseiller, Mission permanente, Genève

ETATS-UNIS D'AMERIQUE/UNITED STATES OF AMERICA

Michael T. BARRY^{1, 2}, First Secretary, Permanent Mission, Geneva

C.F. RUEBENSAAL^{1, 2, 3}, First Secretary, Permanent Mission, Geneva

Philip G. RAVELING^{1, 2, 3}, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva

FEDERATION DE RUSSIE/RUSSIAN FEDERATION

Edmund DAPKOUNAS^{2, 3}, Senior Counsellor, Permanent Mission, Geneva

Boris V. SMIRNOV¹, Consellor, Permanent Mission, Geneva

Pavel G. TCHERNIKOV^{1, 2, 3}, Attaché, Permanent Mission, Geneva

FRANCE

Gérard BIRAUD¹, Chargé de mission, Direction des Nations Unies et des organisations internationales, Ministère des affaires étrangères, Paris

Patrick BONNEVILLE³, Premier conseiller, Mission permanente, Genève

Philippe DELACROIX¹, Premier secrétaire, Mission permanente, Genève

GHANA

Harry Osei BLAVO^{1, 2}, Minister-Counsellor, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

Fidelis Woenenyo Yao EKAR¹, Counsellor, Permanent Mission, Geneva

INDE/INDIA

Lakshmi PURI (Mrs.)², Acting Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

Vinay Mohan KWATRA², Second Secretary, Permanent Mission, Geneva

JAPON/JAPAN

Yoshinobu HIGASHI^{1, 2, 3}, Counsellor, Permanent Mission, Geneva

Yoshiyuki TAKAGI^{1, 2}, First Secretary, Permanent Mission, Geneva

PAKISTAN

Fauzia ABBAS (Mrs.)^{1, 2}, First Secretary, Permanent Mission, Geneva

REPUBLIQUE-UNIE DE TANZANIE/UNITED REPUBLIC OF TANZANIA

Amir Habib JAMAL³, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

Msuya W. MANGACHI³, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva

ROYAUME-UNI/UNITED KINGDOM

Edward G.M. CHAPLIN^{1, 2}, Deputy Permanent representative, Permanent Mission, Geneva

Elizabeth Carol ROBSON (Miss)^{1, 2, 3}, First Secretary, Permanent Mission, Geneva

Helen M. PICKERING (Miss)^{1, 2}, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva

SENEGAL

Alioune SENE^{1, 2, 3}, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève

SOUDAN/SUDAN

M. A. ELKARIB¹, Chargé d'affaires, Permanent Mission, Geneva

Mustafa E. ABUBAKR¹, Attaché, Permanent Mission, Geneva

SUISSE/SWITZERLAND

Anne BAUTY (Mlle)^{1, 2, 3}, Conseiller, Mission permanente, Genève

Alain-Denis HENCHOZ³, Troisième secrétaire, Mission permanente, Genève

YUGOSLAVIE/YUGOSLAVIA

Olga SPASIC (Mrs.)^{1, 2, 3}, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva

II. EXPERTS

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE (CFPI)/INTERNATIONAL CIVIL SERVICE COMMISSION (ICSC)

Mohsen BEL HADJ AMOR^{1, 2}, Chairman

Prakash RANADIVE^{1, 2}, Executive Secretary

SECRETARIAT DU COMITE CONSULTATIF POUR LES QUESTIONS ADMINISTRATIVES (CCQA)/
SECRETARIAT OF THE CONSULTATIVE COMMITTEE ON ADMINISTRATIVE QUESTIONS (CCAO)

Roger EGGLESTON^{1, 2, 3}, Secretary

III. MEMBRES DU PERSONNEL DESIGNES PAR L'ASSOCIATION DU PERSONNEL/
STAFF MEMBERS APPOINTED BY THE STAFF ASSOCIATION

Vladimir YOSSFIOV^{1, 2, 3} (Président du Conseil du personnel/President of the Staff Council), Busso BARTELS¹, Daniel BOUCHEZ², André HEITZ^{1, 2, 3}, Aly-Bey KECHERID², Annie BAILLEUL (Mme)², Geoffrey ONYEAMA¹, Marco PAUTASSO^{1, 2, 3}, Jaime SEVILLA¹, Isabelle BOUTILLON (Mlle)³

IV. BUREAU INTERNATIONAL DE L'OMPI/INTERNATIONAL BUREAU OF WIPO

T.A.J. KEEFER^{1, 2, 3}, Contrôleur et Directeur de la Division du budget et des finances/Controller and Director, Budget and Finance Division

Bruno MACHADO^{1, 2, 3}, Directeur de la Division du personnel/Director, Personnel Division

Robert LUTHER^{1, 2}, Chef de la Section des prestations au personnel/Head, Personnel Entitlements Section

V. BUREAU/OFFICERS

| | |
|---------------------------------------|---|
| <u>Président/Chairman:</u> | Alioune SENE (Sénégal/Senegal) |
| <u>Vice-présidents/Vice-Chairmen:</u> | Wolfgang MILZOW (Allemagne/Germany) Boris V. SMIRNOV (Fédération de Russie/ Russian Federation) |
| <u>Secrétaire/Secretary:</u> | Bruno MACHADO ³ (OMPI/WIPO) Robert LUTHER ^{1, 2} (OMPI/WIPO) |