

# OMPI



WO/CC/XXX/ 4

ORIGINAL : anglais

DATE : 28 août 1992

## ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE GENÈVE

### ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

### COMITE DE COORDINATION

Trentième session (23<sup>e</sup> session ordinaire)

Genève, 21 - 29 septembre 1992

RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LA  
REMUNERATION DES ADMINISTRATEURS

(SUPPLEMENT DU DOCUMENT WO/CC/XXX/1)

#### Mémoire du Directeur général

#### A. EXAMEN PAR LA CFPI DU RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL

1. Ainsi qu'il est dit au paragraphe 7 du document WO/CC/XXX/1, le directeur général a communiqué le rapport du groupe de travail sur la rémunération des administrateurs, créé par le Comité de coordination à sa 28<sup>e</sup> session, au président de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) en lui demandant de le soumettre à la CFPI lors de sa 36<sup>e</sup> session (13 juillet - 7 août 1992) afin que la commission puisse faire connaître tout avis qu'elle souhaiterait exprimer sur ce rapport.

2. La CFPI a examiné le rapport du groupe de travail à sa 36<sup>e</sup> session. Le Bureau international a reçu le 25 août 1992 la partie du rapport de la 36<sup>e</sup> session de la CFPI qui concerne le rapport du groupe de travail : elle constitue l'annexe I du présent document.

#### B. OBSERVATIONS DU DIRECTEUR GENERAL SUR LE RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL

3. Aux termes de la décision du Comité de coordination citée au paragraphe 1 du document WO/CC/XXX/1, la tâche du groupe de travail consistait à établir des faits, à savoir les faits concernant :

a) l'évolution de la rémunération des fonctionnaires des catégories professionnelle et supérieures de l'OMPI au cours des quelque 15 dernières années;

- b) l'évolution du coût de la vie à Genève au cours de la même période;
- c) l'évolution des conditions du marché du travail au cours de la même période;
- d) 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
- e) toute question connexe susceptible d'aider à se faire une idée sur le niveau approprié de cette rémunération.

4. De manière générale, on observera que, si le groupe de travail était certainement fondé à donner son opinion sur les faits qu'il était chargé d'établir, ou son interprétation de ces faits, son rapport contient davantage d'opinions que de faits. En particulier, un très petit nombre des faits soumis au groupe de travail sur l'évolution des conditions du marché du travail pendant la période de référence sont mentionnés dans le rapport. De même, celui-ci ne contient aucune des informations qui ont été fournies au groupe de travail, à sa demande, sur les difficultés de recrutement rencontrées par l'OMPI. Néanmoins, le rapport du groupe de travail projette un certain éclairage sur quelques-unes des questions qui ont trait à la rémunération des administrateurs de l'OMPI.

#### Evolution du pouvoir d'achat de la rémunération des administrateurs à Genève

5. Au paragraphe 9 de son rapport, le groupe de travail, utilisant un indice du coût de la vie combinant l'indice genevois des prix à la consommation et un facteur de progression des dépenses non locales établi par la CFPI, conclut à une baisse de 25,02% de la rémunération des administrateurs de l'OMPI entre janvier 1975 et janvier 1992. Il explique ensuite que cette baisse résulte du fonctionnement du système des indemnités de poste qui a pour but d'assurer l'égalité du pouvoir d'achat entre les administrateurs en poste dans les différents lieux d'affectation et ceux en poste dans la ville siège de la base du régime commun (c'est-à-dire New York), la rémunération versée dans cette dernière ville étant elle-même liée aux rémunérations versées dans la fonction publique fédérale des Etats-Unis d'Amérique. La véritable question, toutefois, est de savoir si un système de rémunération qui laisse la rémunération perdre le quart de son pouvoir d'achat sur une période de 17 ans est adapté aux besoins de l'OMPI. Pour le directeur général, la réponse est manifestement négative.

#### Evolution des conditions du marché du travail

6. Le groupe de travail relève dans son rapport (paragraphe 16) que, alors que les niveaux de rémunération des administrateurs de l'OMPI étaient, en 1975, à peu près équivalents à ceux des organisations intergouvernementales ayant leur siège en Europe (les Communautés européennes, les organisations coordonnées et le CERN), la rémunération des administrateurs de l'OMPI était devenue, en 1992, inférieure de 14 à 33% environ à celle offerte par "certaines organisations européennes" et par les organisations coordonnées (le rapport ne relève pas le fait - qui avait pourtant été signalé au groupe de travail - que, parmi ces "certaines organisations européennes", figure

l'Office européen des brevets, où la rémunération des administrateurs est actuellement de 50% supérieure à ce qu'elle est à l'OMPI). Le groupe de travail ne paraît pas considérer que ces différences présentent de l'importance, au motif que la concurrence de ces organisations en matière de recrutement s'exerce dans une zone géographique plus restreinte. On voit mal pourquoi cela changerait quelque chose à l'affaire, puisque l'OMPI recrute également dans cette "zone restreinte" (pour reprendre les termes du groupe de travail) qu'est l'Europe. Il résulte du principe énoncé dans l'article 9.7) de la Convention instituant l'OMPI - auquel la résolution du Comité de coordination rappelée au paragraphe 4 du document WO/CC/XXX/1 fait référence -, principe selon lequel l'OMPI doit offrir des conditions d'emploi lui permettant d'engager et de conserver à son service des personnes éminemment qualifiées en raison de leur efficacité, de leur compétence et de leur intégrité, que l'OMPI doit aussi être en mesure de soutenir la concurrence en matière de recrutement dans tous ses Etats membres, y compris dans les Etats membres de l'OCDE et des Communautés européennes (qui, d'ailleurs, sont tous membres de l'OMPI).

7. Le rapport du groupe de travail évoque aussi le fait que les niveaux de rémunération des administrateurs à la Banque mondiale et au Fonds monétaire international (FMI) (qui sont des institutions spécialisées des Nations Unies mais - pour des raisons qui devraient être expliquées - ne font pas partie du régime commun) sont notablement plus élevés que dans le régime commun. Dans une étude récente, le secrétariat du Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) a calculé que la différence, à Genève, atteint 20% en faveur du FMI et de la Banque mondiale.

8. Il ressort clairement des considérations qui précèdent que le principe Noblemaire mentionné au paragraphe 17 du rapport du groupe de travail, aujourd'hui vieux de 70 ans, ne permet plus de satisfaire aux critères de l'article 9.7) de la Convention instituant l'OMPI. Au paragraphe 18 de son rapport, le groupe de travail mentionne une étude à laquelle la CFPI procède depuis plusieurs années (et qu'elle ne mènera probablement pas à terme avant plusieurs années encore) et qui vise à déterminer si la fonction publique des Etats-Unis constitue toujours la référence appropriée. Cette étude, cependant, ne prend en considération que les fonctions publiques nationales et ne tient pas compte des fonctions publiques internationales ne relevant pas du régime commun des Nations Unies. Le directeur général entend insister, au Comité administratif de coordination (CAC) et devant la CFPI, pour que l'on examine s'il est justifié de poursuivre l'application qui a été faite jusqu'ici du principe Noblemaire et pour que l'on prenne en considération, pour déterminer quelle est la fonction publique la mieux rémunérée, les organisations intergouvernementales n'appliquant pas le régime commun des Nations Unies.

#### Difficultés pour recruter et retenir le personnel

9. Une question étroitement liée à la précédente est celle des difficultés que connaît l'OMPI pour recruter et retenir son personnel.

10. A la demande du groupe de travail, le Bureau international a fourni à celui-ci des renseignements détaillés sur le recrutement et le maintien en poste des fonctionnaires des catégories professionnelle et supérieures pendant les quelque 15 dernières années. Tandis que le groupe de travail a déclaré ne

pas pouvoir conclure des renseignements ainsi fournis que la baisse et le niveau actuel du pouvoir d'achat de la rémunération des administrateurs à l'OMPI aient entraîné, jusqu'ici, pour l'ensemble de l'OMPI, de graves difficultés à recruter du personnel (paragraphe 20), le directeur général s'inquiète sérieusement de constater que tous les indicateurs, quantitatifs et qualitatifs, annoncent des difficultés de recrutement croissantes, et il ne cessera pas d'appeler l'attention du Comité de coordination sur les faits présentés dans la documentation remise au groupe de travail (document WG/PREM/II/2) avant que la situation ne se soit détériorée au point qu'une baisse de l'efficacité du Bureau international ne puisse plus être évitée.

11. Le directeur général note que le groupe de travail a néanmoins reconnu que l'OMPI avait éprouvé des difficultés de recrutement ces dernières années dans des domaines où des connaissances spécialisées étaient requises.

Inégalité alléguée de traitement entre les fonctionnaires en poste à Genève et les fonctionnaires en poste à New York

12. Les paragraphes 10 à 14 du rapport du groupe de travail traitent d'une des inégalités de traitement entre les fonctionnaires en poste à Genève et à New York qui sont le plus fréquemment avancées, à savoir que la baisse du pouvoir d'achat de la rémunération des administrateurs a été considérablement plus forte à Genève qu'à New York. Calculée sur la base de l'indice combiné du coût de la vie décrit aux paragraphes 9 et 10 du rapport du groupe de travail, la baisse constatée par le groupe de travail a été de 25,02% à Genève et de 9,31% à New York\*. Tout en notant que la dernière enquête intervilles sur le coût de la vie, effectuée par la CFPI en 1990, avait abouti à la conclusion que l'équivalence du pouvoir d'achat entre Genève et New York avait alors été pratiquement rétablie (paragraphe 12), et que la baisse relative du pouvoir d'achat de la rémunération des administrateurs à Genève semblait avoir eu pour effet de rectifier un déséquilibre qui existait antérieurement en leur faveur (paragraphe 11) - laissant ainsi entendre que le calcul initial était erroné - le groupe de travail a également déclaré dans son rapport qu'il n'était cependant pas en mesure d'émettre un jugement ni sur la méthode ni sur les résultats des enquêtes passées (paragraphe 13). En conséquence, il n'a pas examiné la question quant au fond. Le directeur général note à cet égard que ni les études faites par le Bureau international ni les renseignements fournis par les représentants de la CFPI au cours des sessions du groupe de travail ne permettent d'apporter une explication valable des 15,7% de différence observés dans la baisse du pouvoir d'achat entre Genève et New York pendant la période 1975-1992.

13. En ce qui concerne le paragraphe 15 du rapport du groupe de travail, il a été exposé au groupe de travail, preuves à l'appui, que, à Genève, les administrateurs de l'OMPI sont tenus de travailler 40 heures par semaine alors que, à New York, les administrateurs de l'Organisation des Nations Unies sont tenus de travailler 35 heures par semaine, sauf pendant les sessions de

---

\*On notera toutefois que, calculée uniquement sur la base de l'indice local des prix à la consommation, celui auquel tout fonctionnaire tend à s'intéresser surtout, la baisse serait de 22,6% à Genève et de 2,7% seulement à New York.

l'Assemblée générale où ils sont tenus à un horaire hebdomadaire de 37,5 heures, ce qui représente une moyenne de 35,8 heures par semaine sur l'ensemble de l'année. Il s'ensuit que, sur l'année, le nombre des heures de travail des premiers est de 11,8% supérieur à celui des seconds. Le groupe de travail ne conteste pas ce fait dans son rapport et il en donne, de manière laconique, la justification suivante : la différence se justifie par les conditions locales. Les "conditions locales" mises en avant pendant les sessions du groupe de travail sont notamment le temps consacré au transport, censé être plus long à New York qu'à Genève (argument surprenant puisque, à Genève comme à New York, on peut tout aussi bien habiter à cinq minutes qu'à une heure de son lieu de travail et les deux cas se rencontrent de part et d'autre), la différence de "qualité de vie" (notion non définie) et de cadre de travail (expression dont le sens n'est pas du tout clair) entre les deux villes, le fait que les administrateurs du secrétariat de l'Organisation des Nations Unies travaillant pour l'Assemblée générale et ses commissions feraient en réalité plus d'heures supplémentaires que les administrateurs du Bureau international de l'OMPI (affirmation non prouvée et peu vraisemblable) et même la possibilité qu'ont les fonctionnaires en poste à Genève d'habiter en France voisine (possibilité qui non seulement n'existe pas pour tous les fonctionnaires de l'OMPI et non seulement n'est pas une condition d'emploi dépendant de l'OMPI mais n'a de toute évidence aucun rapport avec la durée de la semaine de travail).

14. Pour le directeur général, le fait que cette différence dans le nombre des heures de travail entre la ville base du système de rémunération et Genève n'est pas prise en considération dans la rémunération des administrateurs de l'OMPI est contraire au principe d'un salaire égal pour un travail égal (principe que, jusqu'ici, personne n'a osé remettre en cause), et la rémunération des administrateurs de l'OMPI devrait être ajustée de manière à tenir compte de cette différence. Un moyen de le faire serait de verser aux fonctionnaires des catégories professionnelle et supérieures un sursalaire équivalant à 11,8% du traitement net augmenté de l'indemnité de poste, étant entendu que, si le rapport entre le nombre des heures de travail que doivent fournir annuellement les administrateurs de l'OMPI et le nombre des heures de travail que doivent fournir annuellement les administrateurs de l'Organisation des Nations Unies à New York venait à changer, le montant du sursalaire serait modifié en conséquence.

15. Sensible à l'appel lancé par l'Assemblée générale des Nations Unies aux organisations du régime commun des Nations Unies pour qu'elles "s'abstiennent de chercher à accorder à leur personnel des indemnités et autres avantages supplémentaires, par le biais de dispositions du statut de leur personnel ou par d'autres moyens, étant donné que de telles mesures porteraient atteinte au régime commun des Nations Unies, en vertu duquel tous les fonctionnaires doivent bénéficier de l'égalité [!] de traitement, quelle que soit l'organisation qui les emploie" (résolution 46/191 du 20 décembre 1991), et bien qu'il considère que les fonctionnaires de l'OMPI à Genève et les fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies à New York ne bénéficient pas à cet égard de l'égalité de traitement, le directeur général, à ce stade, propose seulement que le Comité de coordination note qu'il a l'intention de demander à la CFPI d'examiner la question de la différence d'horaire de travail des administrateurs entre Genève et la ville base du régime commun (New York) et de faire des recommandations sur la manière dont cette différence dans l'horaire de travail pourrait être prise en considération dans le calcul de la rémunération des administrateurs de l'OMPI.

Autres questions soulevées par le rapport du groupe de travail

16. Les délibérations au sein du groupe de travail ont démontré l'extrême complexité et le manque de transparence du régime commun de rémunération des administrateurs. Le système est si complexe qu'il est pratiquement incompréhensible. Le Bureau international lui-même n'est pas en mesure de vérifier avec quelque certitude les principes fondamentaux, les méthodes et les calculs qui déterminent la rémunération des administrateurs de l'OMPI. Il en résulte une frustration de la part du personnel et une situation des plus anormales pour l'administration, qui ne peut expliquer aux fonctionnaires comment sont calculées les modifications de leur traitement. Le cadre institutionnel qui, aux termes du paragraphe 13 du rapport du groupe de travail, permet une "pleine participation" des différentes organisations aux enquêtes intervilles est en grande partie illusoire.

17. Le directeur général suit avec intérêt une expérience menée par l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), après consultation de la CFPI, pour simplifier les procédures d'établissement des états de paie et éliminer les variations erratiques du traitement effectivement perçu que continuent d'entraîner, d'un mois à l'autre, les fluctuations du taux de change entre le dollar des Etats-Unis et la monnaie locale (franc suisse pour l'OMPI) dans laquelle est versée la rémunération des administrateurs, et qui contribuent à entretenir inutilement un sentiment de désillusion au sein du personnel.

18. L'expérience de l'AIEA consiste essentiellement à convertir le traitement effectivement perçu (traitement net plus indemnité de poste moins cotisation à la caisse des pensions) en monnaie locale (schilling autrichien) lors d'une modification de l'indemnité de poste résultant d'un ajustement en fonction du coût de la vie et de maintenir ce montant en monnaie locale jusqu'à ce que l'indemnité de poste soit de nouveau ajustée en fonction du coût de la vie ou à la suite d'une enquête intervilles, ou jusqu'à ce que la cotisation à la caisse des pensions soit modifiée. Les autres éléments du système de rémunération, en particulier la rémunération considérée aux fins de la pension et les cotisations à la caisse des pensions, ne sont pas touchés.

19. Il semble que la formule de l'AIEA convienne particulièrement bien à l'OMPI, dont le budget et les comptes sont exprimés en francs suisses. Compte tenu des résultats de l'expérience menée actuellement par l'AIEA, le directeur général étudiera la possibilité d'adopter des procédures comparables pour l'établissement des états de paie de l'OMPI et soumettra le cas échéant au Comité de coordination toute modification qu'il serait nécessaire d'apporter de ce fait au Statut du personnel de l'OMPI.

C. MESURES D'INCITATION A L'ETUDE DES LANGUES POUR LE PERSONNEL DES CATEGORIES PROFESSIONNELLE ET SPECIALE

20. En réponse aux questions soulevées à la première session du groupe de travail, la CFPI a fourni pour la deuxième session du groupe de travail des renseignements sur ce qu'elle considère comme des différences de conditions d'emploi entre New York et Genève, indépendamment de celles qui touchent au traitement effectivement perçu (voir le document WG/PREM/II/3). Dans les renseignements ainsi fournis, la CFPI a cité les mesures d'incitation à l'étude des langues applicables aux fonctionnaires des catégories professionnelle et spéciale (D) de l'Organisation des Nations Unies et du Bureau international du Travail (BIT), tout en reconnaissant qu'il ne s'agit pas en l'occurrence d'une différence de conditions d'emploi liée au lieu d'affectation mais d'une différence entre organisations.

21. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1972, en application d'une décision prise par l'Assemblée générale des Nations Unies à sa 23<sup>e</sup> session (1968) (résolution 2480 B (XXIII) du 21 décembre 1968), le secrétaire général des Nations Unies est autorisé à ramener l'intervalle entre deux augmentations périodiques de traitement à dix mois au lieu de 12 (ou à 20 mois au lieu de 24 lorsque l'intéressé a atteint dans son grade un échelon auquel l'augmentation périodique intervient tous les deux ans) pour les fonctionnaires occupant un poste soumis à la répartition géographique (c'est-à-dire un poste des catégories professionnelle ou spéciale (D), à l'exception des postes des services linguistiques et de ceux du personnel affecté aux projets de coopération technique) qui ont une connaissance suffisante et vérifiée d'une seconde langue officielle de l'Organisation des Nations Unies, à savoir l'anglais, l'arabe, le chinois, l'espagnol, le français ou le russe (voir l'annexe I du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies). Cette disposition du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies s'applique également au personnel de l'Office des Nations Unies à Genève.

22. Par suite de ce système d'avancement accéléré dans le grade (ou d'augmentation accélérée d'échelon), les fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies qui remplissent les conditions requises perçoivent donc (et cela depuis 1972) un traitement qui, sur une période de 12 mois, est supérieur à celui des fonctionnaires d'autres organisations ne prévoyant pas d'avancement accéléré dans le grade, d'un montant égal à un sixième de la valeur d'un échelon dans le grade. Dans le barème des traitements des administrateurs, un échelon représente approximativement 2% du traitement effectivement perçu. Sur une année, la différence est faible (un tiers de 1% du traitement effectivement perçu); sur l'ensemble d'une carrière, en revanche, cet avantage complémentaire peut devenir important étant donné que les fonctionnaires remplissant les conditions requises ont droit à un échelon supplémentaire tous les cinq ans (autrement dit à six échelons au lieu de cinq en 60 mois).

23. La question des mesures d'incitation à l'étude des langues pour les fonctionnaires des catégories professionnelle et supérieures a été examinée pour la première fois par la CFPI dans son deuxième rapport annuel en 1976. La Commission a alors décidé de "reprendre dès que possible l'examen de la question".

24. En décembre 1980, dans sa résolution 35/214, l'Assemblée générale des Nations Unies a prié la CFPI de "commencer dès que possible l'examen des mesures d'incitation à l'étude des langues à l'Organisation des Nations Unies".

25. Cet examen a eu lieu à la dix-huitième session de la commission, en juillet-août 1983. Dans son rapport annuel pour l'année 1983 (document A/38/30), la commission concluait que les mesures d'incitation, telles qu'elles étaient appliquées par l'Organisation des Nations Unies, "ne devraient pas être maintenues, qu'il faudrait harmoniser les pratiques des organisations en la matière afin d'encourager l'étude des langues et de prendre en considération les aptitudes linguistiques, et qu'il faudrait trouver dès que possible une solution appropriée".

26. Dans sa résolution 38/232 du 20 décembre 1983, qui a trait au rapport de la CFPI pour l'année 1983, l'Assemblée générale des Nations Unies ne fait nullement état des recommandations de la CFPI citées au paragraphe précédent. Elle rappelle en revanche sa résolution 2480 B (XXIII) de décembre 1968 (voir plus haut le paragraphe 21) et prie le secrétaire général de l'Organisation

des Nations Unies de lui présenter, à sa session suivante, un rapport sur l'état des connaissances linguistiques des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies, y compris sur les effets du programme d'incitation à l'étude des langues, et de proposer, au besoin, d'autres mesures en vue d'améliorer la situation. Le secrétaire général a présenté ce rapport à l'Assemblée générale des Nations Unies à sa 39<sup>e</sup> session (1984). En conclusion de ce rapport, il était indiqué que rien ne semblait réellement justifier la modification du système en vigueur d'incitation à l'étude des langues. L'Assemblée générale a pris note de ce rapport (résolution 39/245 du 18 décembre 1984). En d'autres termes, et en fait, l'Assemblée générale des Nations Unies n'a pas suivi la recommandation de la CFPI et a décidé de maintenir le système d'incitation à l'étude des langues.

27. Ces faits datent de huit ans. Depuis lors, la question d'un système d'incitation à l'étude des langues pour les fonctionnaires des catégories professionnelle et supérieures n'a fait l'objet d'aucun autre examen de la part de la CFPI ni d'aucune autre décision de l'Assemblée générale des Nations Unies. En revanche, un système comparable à celui de l'Organisation des Nations Unies (prévoyant aussi le passage à l'échelon supérieur après dix ou 20 mois au lieu de 12 et 24 mois, respectivement), a été adopté par le BIT à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1985.

28. A l'heure actuelle, en plus de l'Organisation des Nations Unies et du BIT, deux autres organisations du régime commun - l'ONUDI et le GATT - appliquent la même disposition que l'Organisation des Nations Unies sur l'avancement accéléré dans le grade.

29. Etant donné que non seulement l'Organisation des Nations Unies proprement dite mais trois autres organisations du régime commun appliquent un système d'avancement accéléré dans le grade pour les fonctionnaires des catégories professionnelle et spéciale (D), que la question est à l'ordre du jour de la CFPI depuis 16 ans sans qu'aucune solution applicable à l'ensemble des organisations du régime commun n'ait été proposée et que l'Assemblée générale des Nations Unies n'a pas suivi la recommandation faite par la commission en 1983 de mettre fin au système d'avancement accéléré dans le grade à l'Organisation des Nations Unies - confirmant par là même, en faveur des fonctionnaires de cette organisation, un avantage qui ne s'étendait pas à l'ensemble des organisations du régime commun - le directeur général estime que les fonctionnaires de l'OMPI appartenant aux catégories professionnelle et spéciale (D) devraient bénéficier du même avantage, sans que soient cependant exclus les fonctionnaires occupant un poste qui n'est pas soumis à la répartition géographique (postes des services linguistiques et postes financés par des fonds d'affectation spéciale mis à la disposition de l'OMPI au titre des activités de coopération pour le développement), étant donné que cette exclusion conduirait à une discrimination injustifiée. Il est donc proposé que l'article 3.4 du Statut du personnel soit modifié, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1992, de la manière indiquée à l'annexe II du présent document. Il n'est pas proposé de demander préalablement l'avis de la CFPI, dont on connaît d'avance la réponse : il faut attendre, et la décision prise en 1968 par l'Assemblée générale des Nations Unies ne s'applique qu'à l'Organisation des Nations Unies. Le Comité de coordination de l'OMPI devrait, en l'occurrence, suivre l'exemple de l'Assemblée générale des Nations Unies.

30. Bien que le système d'avancement accéléré dans le grade existe à l'Organisation des Nations Unies depuis 20 ans, il n'est pas proposé de l'introduire dans le Statut du personnel de l'OMPI avec effet rétroactif, ne serait-ce que parce qu'il faudrait alors recalculer la paie de tous les



administrateurs, ce qui serait une tâche extrêmement complexe et coûteuse. Il semble en revanche qu'il convienne d'accorder une certaine reconnaissance au fait que les fonctionnaires de l'OMPI n'ont pas bénéficié au cours des 20 dernières années d'un avantage dont l'importance va en augmentant avec le temps. C'est pourquoi il est proposé que le Comité de coordination décide qu'à partir du 1<sup>er</sup> octobre 1992 tous les fonctionnaires des catégories professionnelle et spéciale (D) remplissant les conditions requises (à savoir les conditions requises aux termes de la modification proposée de l'article 3.4 du Statut du personnel) obtiennent un échelon supplémentaire dans leur grade pour toute période de cinq années complètes de service à l'OMPI si, à leur échelon actuel, ils ont droit à une augmentation chaque année, ou pour toute période de dix ans de service à l'OMPI si, à leur échelon actuel, ils ont droit à une augmentation tous les deux ans. Seules seraient prises en compte les années de service au sein des catégories professionnelle ou spéciale (D) à concurrence d'une durée de 20 ans. Toute durée de service supérieure à un multiple de cinq ans avancerait le passage à l'échelon supérieur de deux mois par période de dix mois de service pour les fonctionnaires bénéficiant d'un échelon chaque année, ou de quatre mois par période de 20 mois de service pour les fonctionnaires bénéficiant d'un échelon tous les deux ans. Les échelons supplémentaires seraient accordés à concurrence du nombre d'échelons existant dans le grade du fonctionnaire, c'est-à-dire dans la mesure où le fonctionnaire n'aurait pas atteint l'échelon supérieur de son grade.

31. Si le Comité de coordination en décide ainsi, cinq fonctionnaires au maximum auraient droit à quatre échelons supplémentaires le 1<sup>er</sup> octobre 1992, 13 à trois échelons supplémentaires, 29 à deux échelons supplémentaires et 39 à un échelon supplémentaire.

32. Le Comité de coordination est invité :

a) à examiner le rapport du groupe de travail sur la rémunération des administrateurs faisant l'objet de l'annexe I du document WO/CC/XXX/1 ainsi que l'extrait du rapport de la 36<sup>e</sup> session de la Commission de la fonction publique internationale figurant à l'annexe I du présent document et les observations du directeur général consignées dans le présent document;

b) à prendre note de l'intention du directeur général (paragraphe 15 ci-dessus) de demander à la CFPI d'examiner la question des heures de travail;

c) à approuver la modification de l'article 3.4 du Statut du personnel présentée à l'annexe II du présent document et la proposition présentée plus haut au paragraphe 30.

## ANNEXE I

EXTRAIT DU RAPPORT DE LA 36e SESSION  
DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE (CFPI)Rapport du Groupe de travail sur la rémunération des administrateurs  
créé par le Comité de coordination de l'OMPI

1. A sa vingt-huitième session, tenue en septembre-octobre 1991, le Comité de coordination de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) avait créé un Groupe de travail sur la rémunération des administrateurs. Dans sa résolution 46/191, l'Assemblée générale avait prié le Comité de coordination d'inviter les organes compétents du régime commun à participer pleinement aux activités du Groupe de travail et, s'il y avait lieu, à donner leur avis sur le rapport ou les conclusions de ce dernier.
2. Le Groupe de travail s'était réuni trois fois au siège de l'OMPI, en février, avril et juin 1992. Le Président et le Secrétaire exécutif de la CFPI avaient participé aux deux premières réunions, lors desquelles les diverses questions inscrites à l'ordre du jour avaient été examinées de façon approfondie. A sa dernière réunion, le Groupe de travail avait adopté son rapport au Comité de coordination de l'OMPI. En application de la résolution susmentionnée de l'Assemblée générale, et à la demande du Groupe de travail lui-même, le Directeur général de l'OMPI avait transmis ce rapport au Président de la CFPI, en le priant de le présenter à la Commission pour observations. Le rapport du Groupe de travail a été étudié par la CFPI à sa trente-sixième session.
3. Le Groupe de travail de l'OMPI avait examiné des renseignements détaillés sur l'évolution de la rémunération à la classe P-4, échelon VI, ainsi que sur celle du coût de la vie à New York et à Genève pendant la période allant de janvier 1975 à janvier 1992. Ces données montraient qu'à Genève, la rémunération nette avait beaucoup varié d'un mois à l'autre depuis 1975. Le Groupe de travail avait noté avec satisfaction que la Commission avait pris des mesures correctives et que, grâce au système révisé visant à atténuer les effets des fluctuations monétaires, la rémunération nette ne pouvait désormais pas varier de plus de 0,5 %, dans un sens ou dans l'autre.
4. Le Groupe de travail avait également fait observer que le pouvoir d'achat de la rémunération nette à la classe P-4, échelon VI, avait diminué d'environ 25 % à Genève pendant la période considérée, contre à peu près 9,3 % à New York. Après avoir examiné en détail les principaux faits et décisions ayant influé sur la rémunération des administrateurs depuis 1975, il avait conclu que des raisons valables pouvaient être invoquées pour expliquer la différence entre les deux lieux d'affectation. En particulier, les enquêtes sur le coût de la vie effectuées par la Commission en 1978-1979, 1983, 1988 et 1990 avaient montré que le pouvoir d'achat était plus élevé à Genève qu'à New York. La baisse relative du pouvoir d'achat des administrateurs en poste à Genève avait donc eu pour effet de corriger ce déséquilibre.
5. Le Groupe de travail s'était également penché sur la question de la prétendue inégalité entre Genève et New York. A son avis, rien n'indiquait que la CFPI eût manqué d'objectivité en faisant ses enquêtes intervilles. Quant aux différences entre les conditions d'emploi dans ces deux villes, il avait conclu que, tout bien considéré, elles étaient insignifiantes.

Vues des représentants de l'OMPI

6. Le représentant de l'OMPI a précisé que la création du groupe de travail répondait à la préoccupation exprimé par le Comité de coordination devant la détérioration du pouvoir d'achat de la rémunération des fonctionnaires des catégories professionnelles et supérieures. Le Directeur général a invité la CFPI à participer aux sessions du groupe de travail parce qu'il tenait personnellement à ce que la Commission soit pleinement associée à ces travaux,

et aussi suivant le voeu exprimé par l'Assemblée générale des Nations Unies. Il a adressé ses remerciements au Président et au Secrétaire exécutif pour avoir participé personnellement aux réunions du groupe de travail et a remercié la Commission d'avoir bien voulu inclure la considération du rapport du groupe de travail de l'OMPI à son ordre du jour. Il a précisé que l'OMPI est devenue une institution spécialisée des Nations Unies en 1974 mais que ses origines remontent bien au-delà de cette date. Elle est une des plus petites et des plus spécialisées des organisations du système des Nations Unies et son mandat revêt aujourd'hui une importance croissante dans le contexte de la libéralisation des échanges internationaux et des transferts de technologie. L'OMPI tire les trois-quarts de ses ressources budgétaires des taxes payées par les déposants (essentiellement le secteur privé) dans le cadre des systèmes d'enregistrement internationaux gérés par l'Organisation. En conclusion, il a souhaité attirer l'attention sur le rapport du groupe de travail qui souligne la nécessité d'améliorer la capacité du régime commun à répondre aux difficultés rencontrées par les organismes qui le composent.

#### Vues des représentants du personnel

7. Le Président de la FAFI a signalé à la Commission que le document de la Fédération sur la diminution du pouvoir d'achat des administrateurs (ICSC/36/R.8/Add.1) fournissait à ce sujet des renseignements supplémentaires.

#### Examen de la question par la Commission

8. La Commission s'est déclarée satisfaite des conclusions du Groupe de travail au sujet de la différence entre la baisse du pouvoir d'achat des administrateurs en poste à Genève et les pertes subies par leurs collègues de New York, ainsi que de la prétendue inégalité entre ces deux lieux d'affectation et des écarts entre les conditions d'emploi (voir plus haut les paragraphes 3 à 5). On a fait valoir qu'entre 1975 et 1992, il y avait eu des époques où le pouvoir d'achat des fonctionnaires de Genève était supérieur à celui de leurs collègues de New York, ce qui avait nettement avantagé les premiers.

9. La Commission a été informée que le Directeur général de l'OMPI avait invité le Président de la CFPI à participer aux débats du Comité de coordination sur le rapport du Groupe de travail, en septembre 1992, à Genève.

#### Décision de la Commission

10. La Commission a pris acte du rapport du Groupe de travail sur la rémunération des administrateurs, créé par le Comité de coordination de l'OMPI. Elle a remercié le Directeur général de cette organisation de lui avoir permis de prendre part aux réunions du Groupe de travail, ainsi que d'avoir invité son Président à participer aux débats du Comité de coordination sur le rapport du Groupe.

[L'annexe II suit]

## ANNEXE II

AVANCEMENT DANS LE GRADE  
(Article 3.4)Teneur actuelle

Les fonctionnaires reçoivent chaque année, sous réserve de l'exercice satisfaisant de leurs fonctions, une augmentation de traitement selon les échelons prévus à l'article 3.1. Toutefois, pour les fonctionnaires de grade D.2 l'intervalle est de deux ans, pour les fonctionnaires de grade D.1 il est de deux ans à partir de l'échelon 4, pour les fonctionnaires de grade P.5 il est de deux ans à partir de l'échelon 10, pour les fonctionnaires de grade P.4 il est de deux ans à partir de l'échelon 12, pour les fonctionnaires de grade P.3 il est de deux ans à partir de l'échelon 13 et pour les fonctionnaires de grade P.2 il est de deux ans à partir de l'échelon 11.

Teneur proposée

(a) Les fonctionnaires reçoivent chaque année, sous réserve de l'exercice satisfaisant de leurs fonctions, une augmentation de traitement selon les échelons prévus à l'article 3.1. Toutefois, pour les fonctionnaires de grade D.2 l'intervalle est de deux ans, pour les fonctionnaires de grade D.1 il est de deux ans à partir de l'échelon 4, pour les fonctionnaires de grade P.5 il est de deux ans à partir de l'échelon 10, pour les fonctionnaires de grade P.4 il est de deux ans à partir de l'échelon 12, pour les fonctionnaires de grade P.3 il est de deux ans à partir de l'échelon 13 et pour les fonctionnaires de grade P.2 il est de deux ans à partir de l'échelon 11.

(b) L'intervalle sera réduit à 10 mois au lieu d'une année ou à 20 mois au lieu de deux ans pour les fonctionnaires des catégories professionnelle et spéciale qui ont une connaissance suffisante et vérifiée de deux des langues suivantes: arabe, anglais, chinois, espagnol, français et russe.

[Fin de l'annexe II et du document]