

OMPI



WO/CC/XXXI/3

ORIGINAL : anglais

DATE : 17 septembre 1993

ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE
GENÈVE

ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

COMITE DE COORDINATION

Trente et unième session (24^e session ordinaire)

Genève, 20 - 29 septembre 1993

QUESTIONS CONCERNANT LE PERSONNEL
(DEUXIEME SUPPLEMENT DU DOCUMENT WO/CC/XXXI/1)

Mémoire du Directeur général

SOMMAIRE

	<u>Paragraphes</u>
I. TRAITEMENTS DES FONCTIONNAIRES DE LA CATEGORIE DES SERVICES GENERAUX	1 - 17
II. DIFFERENCE DANS L'HORAIRE DE TRAVAIL DES FONCTIONNAIRES DE LA CATEGORIE DES ADMINISTRATEURS ENTRE GENEVE ET LA VILLE BASE DU REGIME COMMUN (NEW YORK)	18 - 29
III. AVIS CONCERNANT UNE NOMINATION A UN POSTE DE GRADE D.1.	30 - 32
IV. COMITE DES PENSIONS DU PERSONNEL DE L'OMPI	33 - 35

I. TRAITEMENTS DES FONCTIONNAIRES DE LA CATEGORIE DES SERVICES GENERAUX

1. Aux termes de l'article 12.1) de son statut, la Commission de la fonction publique internationale, ci-après dénommée "CFPI", est chargée d'établir les faits pertinents et de faire des recommandations en vue de l'établissement des barèmes des traitements applicables aux agents des services généraux en poste dans les villes sièges des organisations du "régime commun" des Nations Unies, et notamment à Genève. A cette fin, la CFPI procède à des enquêtes périodiques (à intervalles de cinq ans) sur les salaires offerts par les employeurs locaux et, sur la base de ces enquêtes, établit des barèmes de traitements dont elle recommande l'application par l'Organisation des Nations Unies et les autres organisations du régime commun. La méthode utilisée pour effectuer les enquêtes et établir les barèmes de traitements est définie par la CFPI elle-même.

2. La dernière en date de ces enquêtes, effectuée à Genève de novembre 1990 à janvier 1991, a été à l'origine d'un barème de traitements révisé qui, sur recommandation de la CFPI, a été introduit par l'Organisation des Nations Unies et toutes les autres organisations appliquant le régime commun à Genève avec effet au 1^{er} janvier 1991. En ce qui concerne l'OMPI, ce barème de traitements a été appliqué par le directeur général à titre provisoire (en attendant la décision du Comité de coordination de l'OMPI) avec effet au 1^{er} janvier 1991. Il a été ensuite approuvé par le Comité de coordination de l'OMPI à sa session de septembre-octobre 1991 (voir le paragraphe 46 du document WO/CC/XXVIII/7); toutefois, au cours de cette même session - il y a donc à peu près deux ans - le directeur général a informé le Comité de coordination de l'OMPI qu'un certain nombre de fonctionnaires de l'Organisation avaient engagé une procédure de recours interne contre ledit barème au motif que, pour parvenir à sa recommandation, la CFPI n'avait pas correctement appliqué sa propre méthodologie (voir les paragraphes 27 à 30 du document WO/CC/XXVIII/2).

3. Après épuisement des voies de recours interne, cinq fonctionnaires ont déposé une requête auprès du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (ci-après dénommé "tribunal").

4. Les requérants soutenaient notamment que, pour conclure sur les résultats de l'enquête précitée, la CFPI avait violé sa propre méthode car, en prenant en considération dans ses calculs les échelons d'ancienneté accordés par deux organisations (autres que l'OMPI) ayant leur siège à Genève - échelons supérieurs à l'échelon le plus élevé prévu dans le barème des traitements du régime commun - elle avait, aux fins de comparaison avec les salaires locaux, pris pour base des chiffres supérieurs à ceux qu'elle aurait dû utiliser, ce qui avait eu pour effet de diminuer le pourcentage d'augmentation à appliquer aux traitements des organisations du régime commun. Autrement dit, deux organisations ayant leur siège à Genève appliquent un système d'échelons supplémentaires qui n'est pas prévu dans le régime commun, et la CFPI - qui est la gardienne de ce régime commun - a pris en considération pour ses calculs les chiffres plus élevés résultant de ce système (qu'elle-même condamne!).

5. Dans son jugement (n° 1265), rendu le 14 juillet 1993, le tribunal a conclu que les requérants étaient fondés à contester la prise en compte d'échelons supérieurs à l'échelon le plus élevé prévu dans le barème des traitements du régime commun, parce qu'il était "contraire à la justice de gonfler artificiellement, par la prise en considération d'avantages indûment accordés aux fonctionnaires de certaines organisations, la valeur comparative de la rémunération du personnel d'organisations qui, comme l'OMPI, respectent les normes du régime commun". En conséquence, il a :

i) annulé, avec effet au 1^{er} janvier 1991, les décisions portant fixation des traitements des requérants, en vertu du barème des traitements du personnel des services généraux de l'OMPI, dans la mesure où il avait été tenu compte, pour le calcul du barème en question, des échelons supplémentaires accordés à leur personnel par d'autres organisations établies à Genève; et

ii) décidé que l'OMPI devrait "établir un barème de rémunération révisé en éliminant de la comparaison lesdits échelons, et [...] verser aux requérants la différence entre leurs traitements actuels et les traitements résultant d'un barème révisé", et qu'elle devrait aussi verser des intérêts au taux annuel de huit pour cent sur les échéances antérieures à l'application du barème de rémunération révisé.

6. L'OMPI a dû en outre verser à chacun des cinq fonctionnaires requérants la somme de 5000 francs suisses à titre de dépens.

7. L'effet du jugement est que non seulement le barème des traitements des fonctionnaires des services généraux entré en vigueur le 1^{er} janvier 1991, mais aussi les barèmes entrés en vigueur le 1^{er} janvier 1992 (voir les paragraphes 9 et 10 du document WO/CC/XXX/2) et le 1^{er} janvier 1993 (voir les paragraphes 9 et 10 du document WO/CC/XXXI/1) devront être révisés, puisque ces deux derniers barèmes ont été établis sur la base de celui du 1^{er} janvier 1991. La rémunération considérée aux fins de la pension et les cotisations à la Caisse des pensions des fonctionnaires des services généraux, qui sont liées aux barèmes des traitements, de même que leurs primes pour connaissances linguistiques, qui ont été calculées sur la base du barème du 1^{er} janvier 1991, devront également être ajustées rétroactivement avec effet au 1^{er} janvier 1991.

8. Le tribunal n'a pas fixé le pourcentage de l'ajustement à appliquer au barème des traitements du 1^{er} janvier 1991.

9. Le 27 juillet 1993, le directeur général a écrit au président de la CFPI pour lui demander i) de lui fournir les renseignements concernant la méthode applicable (celle qui était en vigueur au moment de l'enquête de 1990-1991 sur les traitements de la catégorie des services généraux à Genève) dont il avait besoin pour le calcul de l'ajustement à appliquer au barème des traitements des fonctionnaires des services généraux de 1991; ii) de l'aider à établir des barèmes de traitements révisés pour 1991, 1992 et 1993; et iii) de lui donner des indications concernant l'ajustement, au 1^{er} janvier 1991, de la prime pour connaissances linguistiques pour les fonctionnaires des services généraux.

10. Après consultation avec l'Office des Nations Unies à Genève et les autres organisations établies à Genève, la CFPI a écrit au directeur général le 26 août 1993, en joignant à sa lettre un barème de traitements révisé avec effet au 1^{er} janvier 1991. Ce barème révisé était de 0,47% supérieur au barème initialement recommandé par la CFPI. Cependant, la lettre du 26 août faisait peser des doutes sérieux sur les hypothèses sur lesquelles était fondé le barème révisé, et suscitait de nouvelles interrogations quant à la méthode utilisée par la CFPI pour établir le barème qu'elle avait initialement recommandé. Ces doutes et ces interrogations étaient partagés par les administrations d'autres organisations de Genève. C'est pourquoi, le 31 août 1993, le directeur général a demandé des explications à la CFPI. Le même jour, la CFPI lui adressait un nouveau barème révisé, de 0,93% supérieur à celui qu'elle avait recommandé en 1991, précisant que ce nouveau barème était "plus conforme à la lettre de la méthodologie applicable à l'époque". Le 3 septembre 1993, par conséquent, le directeur général demandait à la CFPI de confirmer que ce dernier barème révisé était strictement conforme à la méthodologie applicable en 1991. Le vice-président de la CFPI répondait le 8 septembre 1993 qu'il avait quelque difficulté à confirmer que ce dernier barème était strictement conforme à la méthodologie applicable en 1991, mais que ce barème était "conforme à la méthodologie telle que l'avait interprétée le Tribunal administratif de l'OIT". Le directeur général, pour sa part, est d'avis que la méthodologie applicable lors de l'enquête sur les salaires de 1990-1991 ne permettait pas la prise en compte d'échelons supérieurs à l'échelon le plus élevé prévu dans le barème des traitements du régime commun et que, dans la mesure où ces échelons avaient été exclus du calcul du barème de traitements que lui a adressé la CFPI le 31 août 1993, ce dernier barème de traitements est effectivement conforme à ladite méthodologie.

11. La CFPI, en vertu de l'article 12 de son statut, recommande que ce dernier barème révisé soit appliqué uniformément par toutes les organisations du régime commun employant du personnel à Genève. La CFPI a aussi fourni des indications sur la procédure à suivre pour établir des barèmes de traitements révisés pour 1992 et 1993, et pour ajuster la prime pour connaissances linguistiques des fonctionnaires des services généraux.

12. Il est important de noter que, jusqu'à ce jugement du tribunal, on avait cru que les organisations qui appliquent le régime commun n'avaient pas la possibilité d'adopter des barèmes de traitements autres que ceux qui étaient recommandés par la CFPI. Cette idée semble erronée puisque le tribunal, dans ses considérants, souligne "l'obligation pour une organisation qui introduit dans son droit statutaire des éléments dérivés du régime commun, ou d'un autre régime extérieur, de vérifier la légalité des dispositions qu'elle reprend pour les introduire dans son ordre interne" (paragraphe 21) et relève que, "en transposant dans son ordre intérieur les normes du régime commun, l'Organisation a assumé à l'égard de son personnel la responsabilité des illégalités que ces normes peuvent comporter ou entraîner. Dans la mesure où de telles normes apparaissent comme non valables, elles ne peuvent pas être imposées aux fonctionnaires et l'Organisation devra y substituer, le cas échéant, des dispositions conformes au droit de la fonction publique internationale" (paragraphe 24).

13. Autrement dit, il faudra dorénavant, chaque fois qu'il existera un doute quant à la légalité d'une décision ou d'une recommandation de la CFPI, que le Comité de coordination de l'OMPI vérifie cette légalité; il n'y aura plus de sécurité à appliquer les décisions de la CFPI uniquement parce qu'elles émanent de la CFPI et sont cataloguées "régime commun". Le Comité de coordination de l'OMPI devra aussi penser que ce ne sont pas seulement les décisions de la CFPI, mais aussi les siennes propres, qui sont susceptibles d'être censurées par le tribunal.

14. Il est proposé au Comité de coordination de l'OMPI d'approuver le barème révisé des traitements nets des fonctionnaires de la catégorie des services généraux tel que recommandé par la CFPI le 31 août 1993, avec effet au 1^{er} janvier 1991, ainsi que les barèmes révisés des traitements nets découlant de celui-ci, avec effet au 1^{er} janvier 1992 et au 1^{er} janvier 1993, et les barèmes des traitements bruts correspondants qui ont été calculés par l'Organisation des Nations Unies. Les modifications correspondantes à apporter à l'article 3.1) du statut du personnel sont indiquées dans l'annexe I. On notera que le barème des traitements proposé pour la catégorie des services généraux avec effet au 1^{er} janvier 1993 qui figure dans l'annexe I remplace celui qui était proposé pour approbation au Comité de coordination de l'OMPI aux paragraphes 9 et 10 et dans l'annexe V du document WO/CC/XXXI/1.

15. En conséquence de la révision du barème des traitements du 1^{er} janvier 1991, la prime pour connaissances linguistiques des fonctionnaires de la catégorie des services généraux devrait aussi être relevée avec effet au 1^{er} janvier 1991. La modification correspondante à apporter à l'article 3.7) du statut du personnel figure dans l'annexe II.

16. Le coût pour l'OMPI de l'ajustement de 0,93% des traitements des services généraux à compter du 1^{er} janvier 1991, et des ajustements correspondants des primes pour connaissances linguistiques, des cotisations à la Caisse des pensions et de la rémunération des heures supplémentaires, avec intérêts, est estimé à environ 850 000 francs suisses pour la période allant du 1^{er} janvier 1991 au 31 décembre 1993.

17. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des renseignements figurant aux paragraphes 1 à 16 ci-dessus, et à approuver les amendements au statut du personnel visés aux paragraphes 14 et 15 ci-dessus.

II. DIFFERENCE DANS L'HORAIRE DE TRAVAIL DES FONCTIONNAIRES DE LA CATEGORIE DES ADMINISTRATEURS ENTRE GENEVE ET LA VILLE BASE DU REGIME COMMUN (NEW YORK)

18. Il est rappelé que, à sa session de septembre-octobre 1991, le Comité de coordination de l'OMPI a décidé de créer un Groupe de travail sur la rémunération des administrateurs qui était notamment chargé d'établir les faits concernant l'inégalité alléguée de traitement entre les fonctionnaires en poste à Genève et ceux qui sont en poste dans la ville base du régime commun (New York) (paragraphe 38 du document WO/CC/XXVIII/7).

19. L'une des inégalités alléguées de traitement portées à l'attention du groupe de travail était la différence dans le nombre des heures de travail entre les administrateurs de l'OMPI à Genève et ceux de l'Organisation des Nations Unies à New York; sur l'ensemble de l'année, selon les calculs du Bureau international, le nombre des heures de travail des premiers est de 11,8% supérieur à celui des seconds. Sans contester le fait, le groupe de travail a conclu que la différence se justifiait par "les conditions locales" (voir le paragraphe 15 de l'annexe I du document WO/CC/XXX/1 et le paragraphe 13 du document WO/CC/XXX/4).

20. A la session de septembre 1992 du Comité de coordination de l'OMPI, le directeur général, dans ses observations sur le rapport du groupe de travail, a déclaré que, selon lui, "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" mais que, "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 [que considérant] 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 traitements [...], à ce stade, [il proposait] seulement que le Comité de coordination de l'OMPI note qu'il [avait] 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" (voir les paragraphes 14 et 15 du document WO/CC/XXX/4).

21. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note, en l'approuvant, de cette intention du directeur général (paragraphe 29 du document WO/CC/XXX/6) et, comme il est dit au paragraphe 21 du document WO/CC/XXXI/1, celui-ci a demandé à la CFPI de procéder à cet examen dans une lettre adressée au président de la Commission le 22 octobre 1992.

22. En décembre 1992, l'Assemblée générale des Nations Unies a noté que la Commission étudierait en 1993 la question des horaires de travail (résolution 47/216, section I.A., paragraphe 5).

23. Un point intitulé "Relation entre le nombre d'heures de travail et la rémunération" a été inscrit à l'ordre du jour de la trente-huitième session de la CFPI, qui s'est tenue du 15 juillet au 3 août 1993. L'examen de ce point de l'ordre du jour a eu lieu sur la base d'une note du secrétariat de la CFPI (document ICSC/38/R.15), dont des exemplaires sont à la disposition de toute délégation qui souhaiterait les consulter. On trouvera à l'annexe III l'extrait d'un exemplaire provisoire du rapport de la CFPI pour l'année 1993 qui se rapporte à ce point de l'ordre du jour.

24. La prétendue analyse de la question par le secrétariat de la CFPI part du principe que "la nature du travail accompli par des cadres ... n'est pas directement liée à l'horaire de travail" (paragraphe 8 du document ICSC/38/R.15; c'est nous qui soulignons). Dans les termes de la CFPI, cette conclusion devient : "la nature du travail des administrateurs [est] telle qu'elle ne se prêt[e] pas au strict respect d'un horaire de travail [!]" (voir le paragraphe 181 de l'annexe III). Ce n'est pas là le langage que l'on attendrait d'un organe d'experts. Comment faut-il comprendre cette affirmation? Où est la frontière entre absence de lien direct et absence de lien tout court? Les administrateurs sont-ils ou non astreints à travailler selon l'horaire prévu dans le statut et le règlement du personnel? A l'OMPI, les administrateurs respectent l'horaire de travail et si la majorité écrasante d'entre eux, par conscience professionnelle, travaillent davantage que ne le voudrait l'horaire de travail normal, cela ne signifie pas qu'ils soient autorisés à travailler moins. Quelles conclusions peut-on tirer de telles déclarations? Doit-on conclure que l'horaire de travail n'est pas un élément pertinent des conditions d'emploi pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et que, pour ces fonctionnaires, les dispositions statutaires régissant l'horaire de travail de l'Organisation sont dépourvues de valeur juridique? C'est un message bien téméraire à envoyer au personnel.

25. Ces déclarations péremptoires ne sont étayées par aucun fait ou argument. Dire, comme certains membres de la CFPI ont cru bon de le faire, que "l'application à des administrateurs d'un système d'horaire de travail [est] dégradante" (voir le paragraphe 181 de l'annexe III) n'est pas un argument, mais une insulte gratuite adressée à des fonctionnaires dévoués - à moins que ces membres n'aient voulu dire qu'il était dégradant pour eux d'étudier l'une des conditions d'emploi fondamentales des administrateurs.

26. La prétendue analyse de la question par le secrétariat de la CFPI ne repose que sur une affirmation générale, à savoir que "le secrétariat ne connaît aucune société du secteur privé qui paie des heures supplémentaires à ses cadres". Affirmation bien déconcertante puisque, chaque fois qu'il a été fait allusion aux conditions d'emploi du secteur privé (par exemple lors des réunions du Groupe de travail sur la rémunération des administrateurs), la Commission a balayé ces remarques en disant que le seul point de comparaison valable était la fonction publique nationale de référence, autrement dit la fonction publique fédérale des Etats-Unis. Pourtant, le secrétariat de la CFPI, dans son document, passe sous silence le fait que le Code des Etats-Unis prévoit la rémunération des heures supplémentaires des fonctionnaires fédéraux, y compris au niveau des cadres. Ce fait a été porté à l'attention de la CFPI par le représentant de l'OMPI et par le président du Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA). La CFPI en a pris note (voir le paragraphe 185 de l'annexe III), mais sans en tirer aucune conclusion.

27. On constatera que la CFPI qui, par le passé, s'est montrée remarquablement prompte à traquer de petites différences dans les conditions d'emploi entre organisations, n'est pas prête aujourd'hui à reconnaître une différence aussi importante, aussi patente que celle qui existe dans l'horaire de travail des administrateurs entre New York et Genève. La CFPI ne fournit pas d'arguments sérieux à l'appui de sa conclusion. Elle n'a manifestement aucune intention de mettre au point une méthode permettant de calculer les différences d'horaires entre les différents lieux d'affectation, et une formule permettant de les compenser équitablement.

28. L'horaire de travail est inscrit dans le Statut et règlement du personnel de l'OMPI et c'est au Comité de coordination de l'OMPI qu'il incombe de l'établir. Le directeur général espère que le Comité de coordination de l'OMPI n'épousera pas les vues de la CFPI. Notant que l'Assemblée générale des Nations Unies prendra connaissance de l'étude par la CFPI de la relation entre le nombre d'heures de travail et la rémunération dans le rapport annuel que la Commission lui présentera à sa session de 1993, le directeur général attendra que l'Assemblée générale ait examiné la question, et y reviendra à la session ordinaire de 1994 du Comité de coordination de l'OMPI.

29. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à noter que le directeur général reviendra sur la question de la relation entre le nombre d'heures de travail et la rémunération à la session ordinaire de 1994 du Comité de coordination de l'OMPI.

III. AVIS CONCERNANT UNE NOMINATION A UN POSTE DE GRADE D.1

30. Aux termes de l'article 4.8a) du Statut du personnel, "les fonctionnaires sont nommés par le directeur général; toutefois, les nominations à des postes de la catégorie spéciale (grades D.1 et D.2) doivent être effectuées compte tenu de l'avis du Comité de coordination".

31. Sous réserve de l'accord du Comité de coordination de l'OMPI, le directeur général va promouvoir M. Raymond Andary, ressortissant du Liban, au grade D.1. M. Andary, qui est entré au service de l'Organisation le 1^{er} janvier 1975, est actuellement chef de la Section des pays en développement de la Division de l'information en matière de propriété industrielle, section qui va devenir une division. Le grade D.1 correspond au niveau des fonctions de chef d'une division.

32. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à donner son avis au directeur général sur le projet de promotion mentionné au paragraphe 31 ci-dessus.

IV. COMITE DES PENSIONS DU PERSONNEL DE L'OMPI

33. Le Comité de coordination de l'OMPI a décidé, à sa session ordinaire de 1977, que le Comité des pensions de l'OMPI se composerait de trois membres et de trois suppléants, dont un membre et un suppléant élus par le Comité de coordination de l'OMPI. Le mandat des membres élus par le Comité de coordination de l'OMPI est de quatre ans.

34. En 1992, le Comité de coordination de l'OMPI a élu comme membre du Comité des pensions du personnel de l'OMPI M. Clemens Wetz, conseiller aux affaires financières de la Mission permanente de la République fédérale d'Allemagne auprès de l'Office des Nations Unies et des autres organisations internationales à Genève, pour la durée restant à courir du mandat de son prédécesseur à la mission permanente, M. Wolfgang Milzow (lui-même élu membre du Comité des pensions du personnel de l'OMPI en 1989), c'est-à-dire jusqu'à la session ordinaire de 1993 du Comité de coordination de l'OMPI.

35. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à élire un membre du Comité des pensions du personnel de l'OMPI pour un mandat de quatre ans expirant lors de la session ordinaire de 1997 du Comité de coordination de l'OMPI.

[L'annexe I suit]

ANNEXE I

**BAREMES DES TRAITEMENTS APPLICABLES A LA CATEGORIE
DES SERVICES GENERAUX
(article 3.1 du Statut du personnel)**

Catégorie des services généraux / General Service category

Traitements en vigueur à partir du : 1er janvier 1991

Salaries in force as from: January 1, 1991

(montants annuels en francs suisses /
annual amounts in Swiss francs)

Grade	ECH. 1 STEP 1	ECH. 2 STEP 2	ECH. 3 STEP 3	ECH. 4 STEP 4	ECH. 5 STEP 5	ECH. 6 STEP 6	ECH. 7 STEP 7	ECH. 8 STEP 8	ECH. 9 STEP 9	ECH. 10 STEP 10	ECH. 11 STEP 11
G.1	1) 57929 2) 43299	60092 44727	62256 46155	64419 47583	66585 49012	68755 50440	70986 51868	73218 53296	75449 54724	77680 56152	79913 57581
G.2	1) 63836 2) 47198	66192 48753	68550 50309	70980 51864	73410 53419	75841 54975	78271 56530	80700 58085	83132 59641	85561 61196	87991 62751
G.3	1) 70307 2) 51433	72963 53133	75618 54832	78274 56532	80930 58232	83585 59931	86241 61631	88897 63331	91552 65030	94208 66730	96864 68430
G.4	1) 77605 2) 56104	80496 57954	83386 59804	86277 61654	89168 63504	92058 65354	94949 67204	97839 69054	100730 70904	103621 72754	106511 74604
G.5	1) 85874 2) 61396	89038 63421	92203 65447	95369 67473	98533 69498	101699 71524	104864 73550	108028 75575	111194 77601	114360 79627	117524 81652
G.6	1) 94986 2) 67228	98453 69447	101919 71665	105386 73884	108852 76102	112319 78321	115785 80539	119252 82758	122717 84976	126183 87194	129650 89413
G.7	1) 104968 2) 73616	108764 76046	112560 78475	116355 80904	120152 83334	123947 85763	127744 88193	131539 90622	135335 93051	139132 95481	142927 97910

1) Traitements bruts : élément de la rémunération considérée aux fins de la pension et base de l'imposition interne (art. 3.16bis)

2) Traitements nets (art. 3.1) / Net salaries (Reg. 3.16bis)

Catégorie des services généraux / General Service category

Traitements en vigueur à partir du : 1er janvier 1992
Salaries in force as from: January 1, 1992

(montants annuels en francs suisses /
annual amounts in Swiss francs)

Grade	ECH. 1 STEP 1	ECH. 2 STEP 2	ECH. 3 STEP 3	ECH. 4 STEP 4	ECH. 5 STEP 5	ECH. 6 STEP 6	ECH. 7 STEP 7	ECH. 8 STEP 8	ECH. 9 STEP 9	ECH. 10 STEP 10	ECH. 11 STEP 11
G.1	1) 58827 2) 45073	60849 46559	62870 48045	64892 49531	66914 51017	68942 52503	70977 53989	73013 55475	75048 56961	77084 58447	79120 59933
G.2	1) 64344 2) 49128	66547 50747	68754 52366	70972 53985	73190 55604	75407 57223	77625 58842	79843 60461	82076 62080	84309 63699	86542 65318
G.3	1) 70351 2) 53532	72776 55302	75201 57072	77625 58842	80051 60612	82492 62382	84934 64152	87375 65922	89816 67692	92261 69462	94719 71232
G.4	1) 77016 2) 58397	79654 60323	82309 62249	84965 64175	87622 66101	90278 68027	92943 69953	95618 71879	98293 73805	100968 75731	103644 77657
G.5	1) 84591 2) 63904	87500 66013	90409 68122	93329 70231	96258 72340	99188 74449	102117 76558	105066 78667	108037 80776	111007 82885	113977 84994
G.6	1) 92979 2) 69979	96186 72288	99393 74597	102600 76906	105838 79215	109090 81524	112342 83833	115594 86142	118846 88451	122099 90760	125351 93069
G.7	1) 102218 2) 76631	105759 79159	109320 81687	112880 84215	116441 86743	120001 89271	123562 91799	127123 94327	130683 96855	134244 99383	137804 101911

- 1) Traitements bruts : élément de la rémunération considérée aux fins de la pension et base de l'imposition interne (art. 3.16bis)
Gross salaries: component of pensionable remuneration and basis for internal taxation (Reg. 3.16bis)
- 2) Traitements nets (art. 3.1) / Net salaries (Reg. 3.1).

Catégorie des services généraux / General Service category

Traitements en vigueur à partir du : 1er janvier 1993
Salaries in force as from: January 1, 1993

(montants annuels en francs suisses /
annual amounts in Swiss francs)

Grade	ECH. 1 STEP 1	ECH. 2 STEP 2	ECH. 3 STEP 3	ECH. 4 STEP 4	ECH. 5 STEP 5	ECH. 6 STEP 6	ECH. 7 STEP 7	ECH. 8 STEP 8	ECH. 9 STEP 9	ECH. 10 STEP 10	ECH. 11 STEP 11
G.1	1) 60882 2) 46497	62968 48030	65055 49563	67155 51096	69255 52629	71355 54162	73455 55695	75555 57228	77666 58761	79780 60294	81895 61827
G.2	1) 66587 2) 50681	68874 52351	71162 54021	73450 55691	75737 57361	78038 59031	80342 60701	82645 62371	84948 64041	87252 65711	89570 67381
G.3	1) 72809 2) 55223	75310 57049	77823 58875	80342 60701	82860 62527	85379 64353	87901 66179	90437 68005	92973 69831	95509 71657	98045 73483
G.4	1) 79708 2) 60242	82449 62229	85190 64216	87934 66203	90694 68190	93453 70177	96213 72164	98977 74151	101775 76138	104574 78125	107373 80112
G.5	1) 87542 2) 65921	90565 68097	93587 70273	96609 72449	99644 74625	102709 76801	105774 78977	108839 81153	111904 83329	114968 85505	118033 87681
G.6	1) 96249 2) 72190	99570 74572	102925 76954	106280 79336	109635 81718	112989 84100	116344 86482	119699 88864	123054 91246	126409 93628	129764 96010
G.7	1) 105880 2) 79052	109553 81660	113226 84268	116899 86876	120573 89484	124246 92092	127919 94700	131592 97308	135265 99916	138939 102524	142612 105132

1) Traitements bruts : élément de la rémunération considérée aux fins de la pension et base de

Gross salaries: component of pensionable remuneration and basis for internal taxation (Reg. 3.16bis)

2) Traitements nets (art. 3.1) / Net salaries (Reg. 3.1.).

[L'annexe II suit]

ANNEXE II

PRIME POUR CONNAISSANCES LINGUISTIQUES POUR LA CATEGORIE DES SERVICES GENERAUX
(article 3.7 du Statut du personnel)Teneur actuelle

a) Une prime pour connaissances linguistiques, considérée aux fins de la pension, peut être versée aux fonctionnaires de la catégorie des services généraux qui passent avec succès un examen organisé à cet effet par le Directeur général et font preuve d'une bonne connaissance d'une ou deux des langues suivantes : l'anglais, l'arabe, l'espagnol, le français et le russe. La prime n'est pas versée au fonctionnaire pour connaissance de sa langue maternelle ni pour connaissance d'une langue que le Directeur général considère comme étant la langue dans laquelle il doit avoir une connaissance approfondie selon les termes de son engagement.

b) La prime est de 4.176 francs suisses par an en cas de connaissance de deux des langues mentionnées à l'alinéa a) ci-dessus et de 2.784 francs suisses par an en cas de connaissance d'une de ces langues, sous réserve des exceptions visées dans ledit alinéa.

Teneur proposée

a) [Sans changement]

b) La prime est de 4.212 francs suisses par an en cas de connaissance de deux des langues mentionnées à l'alinéa a) ci-dessus et de 2.808 francs suisses par an en cas de connaissance d'une de ces langues, sous réserve des exceptions visées dans ledit alinéa.

[L'annexe III suit]

ANNEXE III

EXTRAIT D'UNE VERSION PROVISOIRE DU RAPPORT
DE LA CFPI POUR L'ANNEE 1993
[Certains passages de ce texte, non encore disponibles
en français, ont été traduits de l'anglais par le
Bureau international de l'OMPI]

I. Relation entre le nombre d'heures de travail et la rémunération

175. La Commission a examiné ce point dans le contexte des questions soulevées à ce sujet en 1991 au cours de l'examen de la rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur par le Comité de coordination de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI) et par le Comité administratif de coordination (CAC). Des questions analogues s'étaient aussi posées au cours des réunions du Groupe consultatif de l'Union internationale des télécommunications (UIT) tenues à la fin de 1992 et au début de 1993.

176. La Commission avait été saisie de cette question à la demande du Directeur général de l'OMPI et du Groupe consultatif de l'UIT. L'Assemblée générale avait pris acte de l'intention de la Commission d'étudier la question en 1993¹. Les propositions de l'OMPI visaient surtout à démontrer la nécessité de modifier le système d'ajustement afin de pouvoir tenir compte des différences d'horaire entre New York et Genève. Concrètement, il était proposé que, puisque l'horaire de travail à Genève était de 40 heures par semaine contre 35,8 heures en moyenne à New York (35 heures par semaine sauf pendant les sessions de l'Assemblée générale, où l'horaire hebdomadaire est de 37,5 heures), la rémunération nette à Genève soit augmentée de 11,8% pour tenir compte de ces différences d'horaire.

Vues des organisations

177. Le Président du CCQA a constaté que les opinions sur cette question étaient difficiles à concilier puisqu'elles pouvaient être fondées sur des considérations techniques, émotionnelles ou politiques. Le CCAQ avait examiné la question de la durée du travail et de la rémunération en 1992 à la demande du CAC. Tout en se rendant compte que la durée du travail variait d'un endroit à l'autre, le CCAQ était à ce moment parvenu à la conclusion générale qu'il fallait, jusqu'à nouvel ordre, maintenir le statu quo. Telle était toujours l'opinion de la majorité des organisations représentées au CCQA. Quelques organisations préféraient toutefois ajuster les rémunérations nettes pour tenir compte des différences d'horaire. Le Président du CCQA s'est déclaré déçu qu'aucun renseignement détaillé sur la pratique de la fonction civile de référence n'ait été fourni et a demandé des renseignements complémentaires à ce sujet.

¹Résolution 47/216 de l'Assemblée générale, sect. I, A.5.

178. Le représentant de l'OMPI a rappelé que, en octobre 1992, le directeur général de l'OMPI, avec l'approbation du Comité de coordination de l'OMPI, avait prié la Commission d'examiner la question de la différence dans l'horaire de travail des fonctionnaires de la catégorie 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. A propos du "cadre théorique" de l'analyse effectuée par le secrétariat de la CFPI, il a fait observer que la prémisse de cette analyse - à savoir que la nature du travail accompli par des cadres n'est pas directement liée à l'horaire de travail - se fondait, de manière déconcertante, sur une affirmation générale concernant les pratiques du secteur privé, mais ne tenait aucun compte de la pratique de la fonction publique de référence elle-même : le Code des Etats-Unis prévoit en effet la rémunération des heures supplémentaires des fonctionnaires fédéraux, y compris au niveau des cadres. Cette prémisse ne tenait pas compte non plus des liens entre le volume du travail des administrateurs, le temps nécessaire pour l'effectuer, l'horaire de travail, les effectifs de l'Organisation, la rémunération des administrateurs et le montant des ressources requises en conséquence. En outre, elle conduisait à des conclusions dangereuses et amenait à penser, de manière regrettable, que l'horaire de travail n'était pas un élément pertinent des conditions d'emploi des administrateurs. Le directeur général de l'OMPI avait indiqué clairement sa position sur ce point : l'horaire de travail fait partie des conditions d'emploi des administrateurs, la différence dans le nombre d'heures de travail entre la ville base du régime commun et la ville où l'OMPI a son siège est incompatible avec le principe de l'égalité de traitement réaffirmé par l'Assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 46/191, et elle doit être compensée. Il était certainement possible, à cette fin, de trouver, pour calculer les différences dans les horaires de travail, des méthodes plus simples et plus rapides que celle que suggérait le secrétariat de la CFPI.

Vues des représentants du personnel

179. Le Président du CCSA n'a pas estimé que cette question doive retenir longuement l'attention de la Commission. A son avis, elle n'appelait aucune décision.

Examen par la Commission

180. La Commission a noté que les horaires de travail étaient déterminés localement par les organisations du régime commun. Elle n'avait traité cette question que dans le contexte de questions précises concernant la rémunération, par exemple le traitement des heures de travail dans le cadre de la méthode d'enquête pour les services généraux, la mesure et la comparaison de la compensation totale par rapport à la fonction publique de référence ainsi que la relation entre les heures de travail, d'une part, et les heures supplémentaires et le sursalaire pour travail posté, d'autre part. La Commission a estimé qu'il valait mieux définir le travail accompli par les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur en fonction des tâches et/ou projets réalisés plutôt que par le nombre d'heures de travail.

181. La Commission a aussi estimé que la nature du travail des administrateurs était telle qu'elle ne se prêtait pas au strict respect d'un horaire de travail. De plus, les heures supplémentaires n'étaient pas payées au personnel de la catégorie des administrateurs dans le régime commun. Certains membres de la Commission ont exprimé l'avis que l'application à des administrateurs d'un système d'horaire de travail était dégradante. La Commission n'a pas jugé possible, à ce propos, de mesurer les activités d'un administrateur à l'aune du temps passé, comme cela se faisait pour les ouvriers payés à la pièce ou les employés auxquels on paie des heures supplémentaires. La Commission a estimé que les administrateurs devaient terminer une tâche ou un projet sans se préoccuper strictement de l'horaire et sans attendre de compensation financière pour les heures supplémentaires accomplies ou de compensation en temps. Il a été noté à cet égard que l'horaire de travail applicable aux lieux d'affectation du régime commun était fondé en grande partie sur les pratiques locales telles qu'elles avaient été déterminées au moment de l'enquête sur les salaires des agents des services généraux.

182. Néanmoins, la Commission a abordé les aspects techniques à retenir si l'on voulait tenir compte de l'augmentation des heures de travail pour procéder à un ajustement de la rémunération nette des administrateurs et des catégories supérieures. A cet égard, elle a constaté que l'analyse de l'OMPI, qui semblait être appuyée par l'UIT et par les observations formulées par le CAC à ce sujet, prévoyait un ajustement de la rémunération nette en fonction des écarts d'horaire de travail hebdomadaire sans tenir compte du nombre réel d'heures de travail dans l'année. Elle a en outre constaté qu'en raison des différences qui existaient dans les dispositions relatives aux congés et autres dispositions des organisations concernant le temps de travail, il faudrait calculer avec précision le nombre d'heures de travail par an et par lieu d'affectation avant de pouvoir envisager de procéder à un ajustement de la rémunération pour tenir compte de ce facteur. Elle a fait remarquer à cet égard que certaines organisations appliquant le régime commun accordaient aux administrateurs une compensation des heures supplémentaires sous forme de congé. Elle a en outre noté qu'en dehors des jours de congé et jours fériés normalement prévus dans le régime commun, certaines organisations accordaient des jours de congé supplémentaires. Par suite notamment de ces différences, il est indispensable de mesurer avec précision le nombre d'heures de travail par an. La Commission a estimé que l'on ne pouvait calculer le nombre annuel d'heures de travail en prenant simplement comme numérateur l'horaire de travail hebdomadaire de Genève et comme dénominateur l'horaire de travail hebdomadaire moyen à New York, comme il est proposé dans les calculs de l'OMPI.

183. La Commission a pris note en outre des calculs détaillés qui figuraient dans la documentation volumineuse dont elle était saisie et qui devraient être appliqués à une base de données globale qui reflète les pratiques des organisations en matière d'heures de travail et de jours de congé avant de pouvoir arriver à une conclusion à ce sujet. Cette base de données n'existait pas pour le moment et il faudrait de gros efforts pour la créer. Même si cette base de données existait, la question était considérée comme complexe en raison de la diversité des pratiques administratives.

184. La Commission a estimé qu'à côté des aspects techniques d'une méthode de mesure il faudrait, si l'on procédait à un ajustement de la rémunération nette, tenir compte d'un certain nombre d'autres considérations, à savoir du rapport entre le nombre d'heures de travail et :

a) La pratique locale (Comme l'horaire de travail dans un lieu d'affectation est largement basé sur la pratique locale, conformément au principe Flemming, comment peut-on le concilier avec le principe Noblemaire qui prévoit pour les administrateurs le rapprochement avec la fonction publique de référence ?);

b) Le calcul de la marge entre les rémunérations nettes (S'il fallait procéder dans le régime commun à des ajustements de rémunération pour tenir compte des différences de durée de travail, ces différences ne devraient-elles pas aussi être prises en compte dans le calcul de la marge entre les rémunérations nettes ? La Commission a rappelé qu'elle avait fait de telles mesures au début des années 80, mais seulement dans le contexte de la comparaison des rémunérations totales.);

c) Les régimes d'horaire souple (Si chaque fonctionnaire peut choisir ses propres heures de travail, dans le cadre d'un régime d'horaire souple, comment ce choix devrait-il être pris en compte dans l'ajustement de la rémunération nette pour tenir compte des différences de durée de travail ?).

Toutes ces questions devraient être examinées de manière plus approfondie avant qu'une conclusion quelconque au sujet d'un mécanisme approprié d'ajustement de la rémunération nette ne puisse être formulée.

185. Pour ce qui est des pratiques de la fonction publique de référence, la Commission a constaté que le paiement des heures supplémentaires s'appliquait, pour les cadres, jusqu'au niveau GS 15 (équivalent au grade P.5 du régime commun), bien qu'à un taux réduit et jusqu'à un montant maximum.

186. Certains membres ont été d'avis que la base de toute comparaison des horaires de travail devait être la fonction publique de référence. A cet égard, il a été noté que, dans la fonction publique des Etats-Unis, la rémunération était calculée sur le chiffre annuel de 2087 heures, que le paiement des heures supplémentaires n'était pas obligatoire pour les cadres mais que, le cas échéant, il était soumis à des limitations strictes, et plafonné.

Décision de la Commission

187. La Commission a décidé de maintenir les pratiques actuelles du régime commun en ce qui concerne les heures de travail et d'en informer l'Assemblée générale.

[Fin de l'annexe III et du document]

