

ANNEXE III

COMMENTAIRES DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'OMPI
SUR LE RAPPORT DU CORPS COMMUN D'INSPECTION INTITULÉ
"EXAMEN DE LA GESTION ET DE L'ADMINISTRATION DE L'OMPI :
BUDGET, SUPERVISION ET QUESTIONS CONNEXES"
SOU MIS AU HUITIÈME SESSION DU COMITÉ DU
PROGRAMME ET BUDGET DE L'OMPI

Les représentants du personnel de l'OMPI remercient les membres du Comité du programme et budget de leur donner la possibilité de présenter quelques commentaires sur le rapport du Corps commun d'inspection (CCI).

Avant de passer aux recommandations proprement dites, les représentants du personnel de l'OMPI souhaitent présenter une requête concernant les études entreprises par les inspecteurs du CCI.

Les représentants du personnel ont noté que toutes les études présentées par le CCI portent sur tous les aspects des activités des organisations en tenant compte uniquement du point de vue de la direction. Même si les représentants du personnel sont conscients de la nécessité d'examiner le fonctionnement des organisations pour améliorer leurs résultats, ils regrettent que les conditions d'emploi de toutes les catégories de personnel, en particulier les agents temporaires, ne soient pas analysées et ne fassent pas l'objet de recommandations.

Nous avons coutume d'entendre de la part de la direction de toutes les organisations que le personnel doit être considéré comme la ressource la plus précieuse. Dans toutes vos études concernant le fonctionnement des organisations, nous vous saurions gré de prendre également en considération les droits et besoins du personnel.

Pratiques en matière de personnel

AGENTS TEMPORAIRES ET CONSULTANTS

1. Les représentants du personnel souhaitent appeler l'attention du CCI sur le fait que la plupart des agents temporaires ont été recrutés pour des activités essentielles et que leur nombre fluctue en fonction des besoins de l'Organisation, qui sont définis par le nombre de demandes internationales de brevet, d'enregistrements de marques et de droits d'auteur reçus. Les recommandations du CCI en faveur d'une comparaison avec la pratique de l'Organisation des Nations Unies et de l'application des mêmes principes appellent un examen plus approfondi.

2. L'Organisation des Nations Unies compte de nombreuses catégories de personnel affectées à des activités diverses telles que conférences, projets à court ou à long terme, opération de maintien de la paix et autres travaux de consultants. À l'OMPI, on peut

distinguer deux catégories d'agents temporaires : 1) ceux affectés à des activités essentielles, dont le contrat doit être régularisé; et 2) les consultants affectés à des activités de projet.

3. Les représentants du personnel ne sont pas opposés à l'application de principes directeurs, pour autant que ceux-ci soient inspirés par les besoins réels de l'Organisation et pas uniquement par la volonté de faire des économies, en oubliant que tout le personnel affecté à des activités essentielles travaille de son mieux dans l'intérêt de l'Organisation depuis de nombreuses années et qu'il convient de régulariser sa situation.

TRANSFERTS ET RECLASSEMENTS DE POSTES

4. Les représentants du personnel sont très préoccupés par les mouvements de personnel et par les modalités suivies pour s'assurer que chaque fonctionnaire a des perspectives de carrière. Par conséquent, les initiatives visant à organiser les pratiques en matière de ressource humaine ne doivent pas avoir pour seul objectif la réduction des coûts. Toutes les possibilités doivent être explorées afin de prévoir des incitations pour encourager le personnel à travailler de son mieux. C'est pourquoi, les représentants du personnel estiment qu'il convient de donner à la direction tous les moyens nécessaires en matière de réaffectation interne en fonction de l'augmentation et de la diminution des activités.

5. Un système dans lequel une diminution des activités libérerait des postes sans qu'il soit possible de les réaffecter dans un secteur qui connaît un surcroît d'activité serait contre-productif au regard des besoins en perpétuelle évolution de l'Organisation. Ce système serait également contraire à la polyvalence mise en œuvre depuis de nombreuses années, qui consiste à inciter vivement les membres du personnel à acquérir des connaissances et des compétences supplémentaires pour assurer la mobilité dans l'intérêt de l'OMPI et éviter d'accomplir le même travail toute une vie, ce qui est source de démotivation.

6. Les représentants du personnel sont également préoccupés par les commentaires du CCI sur les mouvements de personnel entre la catégorie des services généraux et la catégorie professionnelle. Dans toute organisation, il y se produit un chevauchement lorsque les responsabilités attachées à un poste de niveau élevé dans la catégorie des services généraux s'accroissent et qu'elles deviennent, par le jeu normal du reclassement, des responsabilités relevant de la catégorie professionnelle. Cette situation doit être reconnue au moyen d'une promotion dans la catégorie professionnelle. Cela étant, les représentants du personnel sont conscients que, compte tenu des principes de répartition géographique, cette situation peut parfois créer des difficultés et doit donc être gérée avec soin. Il serait peut-être possible, comme dans le système des Nations Unies, de réserver un certain nombre de postes à cet effet.

LE RECRUTEMENT DIRECT

7. Les représentants du personnel partagent l'analyse du CCI concernant la pratique du recrutement direct de personnel dans la catégorie des administrateurs, à savoir qu'elle contourne le principe de compétition. Il conviendrait donc désormais de limiter strictement le recrutement direct aux besoins en personnel urgents pour une durée limitée. Les administrateurs inscrits au budget ordinaire devraient normalement être recrutés dans le cadre de mises au concours dûment publiées dès qu'un poste devient vacant. Cela permettrait à

l'Organisation de recruter le meilleur candidat pour chaque poste sans priver le personnel en place de possibilités d'évolution de carrière.

8. Les représentants du personnel sont convaincus que les articles 4.8.b), 4.9.a) et 4.3.e) du Statut du personnel, s'ils sont correctement interprétés et appliqués, fournissent une base fiable pour assurer le recrutement équitable et transparent de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Les représentants du personnel suggèrent d'appliquer ces dispositions comme indiqué ci-dessus et ainsi que nous l'avons décrit de manière plus détaillée dans un mémorandum que nous avons établi aux fins de son examen avec l'administration.

PROMOTIONS A TITRE PERSONNEL

9. La politique concernant les promotions à titre personnel est liée au système d'organisation des carrières. Comme l'a souligné le CCI, il est possible que certains fonctionnaires aient reçu une promotion à titre personnel après avoir passé dix ans ou plus au même grade. Les cas exceptionnels dans lesquels une promotion à titre personnel a été accordée sans que le bénéficiaire justifie de performances exceptionnelles ne se produiraient pas s'il existait un système de gestion des carrières reposant sur des principes clairs et un système amélioré d'évaluation du personnel encourageant les fonctionnaires à acquérir des compétences supplémentaires et à accepter la mobilité.

10. Les représentants du personnel demandent la mise en place d'un nouveau système de gestion des carrières avant toute modification du système actuel et souhaitent être associés à l'élaboration de ce nouveau système.

[Fin de l'annexe III et du document]