

Comité de coordination de l'OMPI

Soixante-quatrième session (23^e session extraordinaire)
Genève, 14 juillet 2011

RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE DU COMITÉ DE COORDINATION DE L'OMPI SUR
LA MESURE DANS LAQUELLE LES QUESTIONS SOULEVÉES PAR LE PRÉSIDENT
DU CONSEIL DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'OMPI LORS DE LA
RÉUNION DU COMITÉ DE COORDINATION DE L'OMPI DU 29 SEPTEMBRE 2010
ONT ÉTÉ RÉSOLUES

Document établi par le Secrétariat

La présidente du Comité de coordination de l'OMPI soumet le document de travail ci-après
relatif au point 3 de l'ordre du jour de la soixante-quatrième session (23^e session extraordinaire)
du Comité de coordination de l'OMPI.

[Le document suit]

Rapport de la présidente du Comité de coordination de l'OMPI sur la mesure dans laquelle les questions soulevées par le président du Conseil de l'Association du personnel de l'OMPI lors de la réunion du Comité de coordination de l'OMPI du 29 septembre 2010 ont été résolues

Généralités

À la réunion du Comité de coordination du 29 septembre 2010, le président du Conseil de l'Association du personnel de l'OMPI a prononcé devant les États membres une déclaration comprenant plusieurs accusations, dont beaucoup remettaient en cause la gestion des ressources humaines de l'administration et son processus de restructuration en général. Au paragraphe 95 de son rapport daté du 29 septembre 2010 (WO/CC/63/8), le Comité recommandait que la déclaration du président du Conseil de l'Association du personnel soit diffusée, que le Secrétariat communique sa réponse par écrit, que le Comité de coordination donne à la direction de l'OMPI la possibilité de régler les questions en interne et, s'il restait des questions non résolues, qu'il soit possible de convoquer une réunion du Comité de coordination au printemps.

Toutes les mesures recommandées ont été prises, à l'exception de la dernière consistant à déterminer si les questions avaient été résolues. Après l'échec des tentatives de la présidente visant à déterminer si les questions avaient été résolues ou étaient en voie de l'être (de préférence en parvenant à une déclaration de consensus), la présidente a décidé qu'elle utiliserait la déclaration du président du Conseil de l'Association du personnel du 29 septembre 2010, ainsi que la réponse du Directeur général du 4 avril 2011 pour déterminer si, de son point de vue, les questions étaient soit résolues, soit suffisamment avancées dans leur processus de résolution.

Au vu de l'impossibilité de parvenir à un accord sur la mesure dans laquelle les questions avaient été résolues, la présidente a décidé de convoquer une réunion du Comité de coordination. Elle élaborerait un rapport à l'intention du Comité. Une demande a été déposée auprès de l'administration de l'OMPI et la date du 14 juillet a été retenue. Malheureusement, la réunion n'a pas pu être organisée au printemps comme initialement escompté.

Les critères suivants ont servi de base pour évaluer la mesure dans laquelle les questions ont été résolues :

1. Le Comité de coordination ne doit pas s'ingérer dans la microgestion de l'Organisation.
2. Afin d'examiner la mesure dans laquelle les questions citées ont été résolues, l'évaluation ne tiendra pas compte de nouvelles questions.
3. Il convient de reconnaître que, si l'une des parties n'obtient pas le résultat qu'elle désire, cela ne signifie pas que la question n'a pas été résolue, pour autant que la procédure régulière ait été respectée et que les parties aient pu défendre leurs positions. Cela signifie simplement que la question ne s'est pas résolue en faveur de cette partie.

4. Lorsque le caractère incorrect ou inexact d'une accusation a été démontré, celle-ci est portée sur la liste des questions qui ont été traitées ou résolues.

Approche adoptée pour évaluer si les questions ont été résolues

La procédure

Les accusations ont été regroupées et les paragraphes de la déclaration du président du Conseil de l'Association du personnel ont été numérotés pour faciliter la consultation (voir l'annexe II) et mis en parallèle avec la réponse du Directeur général (numéros de paragraphes indiqués en gras) (voir l'annexe III). Pour chaque point, la présidente a évalué la mesure dans laquelle la question a été résolue en fonction de la réponse donnée. Une liste de 37 accusations a été recensée. Celles qui sont facilement vérifiables ont été inscrites dans le groupe de premier niveau, tandis que celles qui exigent une réflexion plus approfondie ont été décrites comme étant des questions de deuxième niveau.

Questions de premier niveau

Les conclusions sont les suivantes :

1. *Présentation déformée (PD)* [12 cas] (voir l'annexe I pour les abréviations utilisées)

Douze déformations de faits ont été relevées. La réponse du Directeur général datée du 4 avril 2011 a permis de confirmer ces déformations. On peut obtenir des précisions sur les déformations (directes et implicites) en comparant les déclarations avec les réponses. Voir les paragraphes ci-après de la déclaration et de la réponse : (paragraphe 9 – **paragraphes 3 et 4**), (paragraphe 12 – **paragraphe 11**), (paragraphe 15 – **paragraphe 7**), (paragraphe 17 – **paragraphe 14**), (paragraphe 17 – **paragraphe 8**), (paragraphe 18 – **paragraphe 17**), (paragraphe 20 – **paragraphe 18**), (paragraphe 31 – **paragraphe 17**), (paragraphe 25 – **paragraphe 21**), (paragraphe 26 – **paragraphes 23 et 24**), (paragraphe 34 – **paragraphe 28**) et (paragraphe 38 – **paragraphe 33**). Dans la plupart de ces cas, la principale question était de savoir si le Conseil du personnel avait été consulté ou non.

2. *Consultations avec le précédent Conseil du personnel ou son président non reconnues (CpP)* [trois cas]

Dans les accusations émises, on observe une tendance à ignorer les consultations menées avec le précédent Conseil du personnel ou son président et à conclure que, lorsque la question a été débattue avec le précédent Conseil du personnel ou son président, il n'y a pas eu de consultation. Toutefois, en ce qui concerne les entités permanentes, ce n'est pas la personne mais l'organe qui importe. Dans au moins trois cas de refus (ou de refus implicite) de consultation du Conseil du personnel rapportés par le président du Conseil de l'Association du personnel, des consultations avaient en fait été menées avec le précédent Conseil. Voir les paragraphes ci-après de la déclaration et de la réponse : (paragraphe 9 – **paragraphes 3, 4 et 5**), (paragraphe 18 – **paragraphe 17**) et (paragraphe 34 – **paragraphe 28**).

3. *Cas où la consultation n'est pas exigée par le règlement (CNEparReg) [deux cas]*

Dans quelques cas, l'administration a été accusée d'absence de consultation alors que, selon les directives, la consultation n'était pas obligatoire dans certains types de circonstances. Les transferts latéraux entraient par exemple dans cette catégorie. Voir les paragraphes ci-après de la déclaration et de la réponse : (paragraphe 17 – **paragraphe 14**) et (paragraphe 35 – **paragraphe 29**).

4. *Remise en question de décisions adoptées par le Comité de coordination et d'autres organes de haut niveau de l'OMPI en vue de leur application par la direction (RQDduCC) [deux cas]*

Certains des points contestés étaient des décisions prises par le Comité de coordination, par exemple la création d'un nombre donné de postes à l'intention des agents temporaires de longue durée, et l'approbation par le Comité d'une période de cinq ans pour la mise en œuvre de cette décision. Voir les paragraphes 12, 13 et 14 à mettre en parallèle avec les **paragraphes 9, 10, 11 et 13** de la réponse.

5. *Critiques à titre préventif (CP) [2 cas]*

Des critiques à titre préventif, c'est-à-dire formulées sans attendre ce qu'allait faire l'administration, ont été émises dans au moins deux cas : modifications du Statut du personnel (paragraphe 10 de la déclaration) à mettre en parallèle avec le **paragraphe 5 de la réponse**; et établissement du Bureau de la déontologie (paragraphe 35) à mettre en parallèle avec le **paragraphe 29 de la réponse**. (L'Association du personnel a également exprimé le vœu que les normes soient promulguées par le Comité de coordination "afin que cette instance législative conserve pleinement ses prérogatives de contrôle, en matière d'éthique, sur les organes internes de l'Organisation". Outre le fait qu'il n'a pas été accordé au Bureau de la déontologie suffisamment de temps pour travailler, comme indiqué ci-dessus, il ne ressort pas clairement d'un examen de l'article 8 de l'instrument établissant le Comité de coordination que cela fait partie des prérogatives du comité. Sur ce point, une clarification est nécessaire.)

6. *Critiques qui ne sont plus pertinentes (CPP) [3 cas]*

a) Autres point ayant fait l'objet de critiques et dont l'évolution des événements a retiré la pertinence : la reprise du service de publication des nominations (paragraphe 23) à mettre en parallèle avec le **paragraphe 20 de la réponse**.

b) Nomination de l'auditeur interne; ce point a été résolu à la réunion du Comité de coordination du 29 septembre 2010 au moyen d'un délai de renouvellement raccourci. Ce point ne pose plus problème et le titulaire quittera l'Organisation à la fin de l'année.

c) Manque d'information concernant l'état d'avancement de la question relative à la sécurité informatique (paragraphe 21). **Paragraphe 19 de la réponse**.

L'administration explique que des questions confidentielles sont en jeu et que les résultats des enquêtes ont été communiqués aux personnes concernées. Voir le **paragraphe 19 de la réponse**. En outre, un rapport daté du 17 décembre 2010 a été transmis à tous les membres du personnel. Les résultats des enquêtes montraient qu'aucune preuve n'avait été trouvée. Il semble que ces affaires soient classées.

Ces points représentent au total 24 critiques sur les 37 recensées

7. *Dans quatre cas, des points relevant normalement de la compétence et du pouvoir de la direction ont été remis en question (DCD) [4 cas]*

a) La consultation en ce qui concerne la suppression de certains postes (paragraphe 15). Dans la plupart des organisations, il s'agit normalement d'un point relevant de la compétence de la direction. Voir le **paragraphe 7 de la réponse**.

b) La redéfinition et la rétrogradation des postes (paragraphe 15) (paragraphe 18). Ce point relève normalement de la compétence de la direction. Voir les **paragraphes 8, 14 et 15 de la réponse**.

c) Critique du recours à un reclassificateur et du rôle du Comité de classification des postes (paragraphe 15). Voir le **paragraphe 24 de la réponse** indiquant que le Comité de classification des postes, au sein duquel le Conseil du personnel est représenté, a été consulté.

d) Préoccupations quant au reclassement des postes en général (paragraphe 27). Selon les **paragraphes 23 et 24 de la réponse**, la procédure convenue a été suivie, l'initiative a été prise par le département, le représentant du Conseil du personnel a participé à la procédure et le recours aux spécialistes externes était approprié.

Dans la plupart des organisations, les quatre domaines mentionnés seraient considérés comme relevant de la compétence de la direction. Il est supposé que le fait que la responsabilité de gérer, de restructurer et de mettre en œuvre le processus de réorientation stratégique incombe en dernier ressort à la direction n'est pas remis en question.

Avec la prise en considération de ces quatre explications, le total des critiques résolues passe à 28 sur 37.

Autres questions

8. *L'attribution des postes en fonction de l'ancienneté considérée comme un facteur essentiel (PselonAnc) [1 cas]*

Il a été indiqué que l'ancienneté devrait être un critère essentiel pour l'attribution des postes vacants. La plupart des organisations tournées vers l'avenir n'adhèrent pas à ces principes. On est en droit de se demander s'il s'agit d'une demande justifiée et si cela répond aux principes d'une institution désireuse de jouer un rôle de premier plan (paragraphe 14). Voir les **paragraphes 6 et 7 de la réponse**. (Le Conseil a également invité le Comité de coordination à modifier un projet du document WO/CC/63/5 et à considérer que les critères d'ancienneté et de service satisfaisant devraient l'emporter sur toute autre considération lors du processus

d'attribution des postes vacants. Il est suggéré que le critère d'ancienneté soit considéré uniquement lorsque les candidats sont de qualité égale). Normalement, les objectifs et l'orientation stratégique de l'Organisation devraient aussi être pris en considération.

9. Questions interdépendantes (QI) (un cas)

Certaines accusations découlent d'autres décisions.

Par exemple, puisqu'il a été décidé de traiter de la question de la création de postes pour les agents temporaires de longue durée sur une période de cinq ans, la question des prestations sera également différée. Ces deux questions auraient probablement dû être examinées ensemble plutôt que séparément (paragraphe 13).

Cela porte à 30 le nombre d'accusations auxquelles il a été répondu de manière adéquate (compte tenu d'une présentation déformée des faits) ou pour lesquelles une autre solution a été trouvée. Quatre de ces trente accusations concernent la responsabilité et le pouvoir de la direction (paragraphe 13).

Questions de deuxième niveau

Les points visés aux paragraphes 1 à 9 ci-dessus, qu'il s'agisse de critiques injustifiées, de critiques auxquelles la direction a répondu, d'une mauvaise compréhension des faits et des rôles considérés ou d'autres cas analogues, sont relativement simples. Cependant, dans certains domaines, **une réflexion plus approfondie est nécessaire** pour déterminer si les questions sont résolues ou sont en cours de résolution. On parlera alors de domaines de deuxième niveau.

A) Des critiques ont été faites dans des domaines où les résultats de l'administration avaient dépassé de loin les normes précédentes. Il s'agit notamment de deux domaines : la répartition géographique (paragraphe 25, **voir les paragraphes 21 et 22 de la réponse**) et les demandes de reclassement traitées (paragraphe 27 à mettre en parallèle avec le **paragraphe 24 de la réponse**). On peut se demander s'il s'agit de critiques raisonnables puisque des améliorations notables ont été constatées dans ces domaines. Toutefois, un meilleur retour d'information aurait pu être utile pour éviter ces accusations (deux cas).

B) Questions qui n'aurait pas dû être soumises au Comité de coordination

i) Pour ce qui est des critères d'évaluation "difficilement adaptables dans certains secteurs", le Comité de coordination n'est probablement pas le mieux placé pour traiter de ces questions. Il s'agit d'une question technique que l'unité ou le service concerné pourrait être plus à même de traiter avec les personnes ou le chef de service compétents. [un cas], (paragraphe 19) Voir les **paragraphes 14 et 15 de la réponse**.

ii) Des observations concernant les contrats ont été faites au paragraphe 10 de la déclaration, contenant une liste de clauses que le Conseil du personnel aimerait voir figurer dans les contrats. Ces observations ne sont pas à considérer comme des accusations à proprement parler; elles n'étaient d'ailleurs pas présentées comme telles mais plutôt comme des avertissements. Aucun cas spécifique n'était cité. Ces observations n'ont donc pas été

incorporées dans la liste des questions à résoudre. Il semble s'agir d'éléments qu'il serait souhaitable d'intégrer dans les contrats d'emploi et qu'il convient en conséquence de négocier entre les parties contractantes.

iii) De même, le paragraphe 26 de la déclaration contient des affirmations d'ordre général sans faire référence à aucun cas particulier. Ces affirmations ne sont pas considérées comme des accusations. Voir le **paragraphe 22 de la réponse**.

C) Accusation de discrimination raciale (1 cas)

L'administration rejette catégoriquement l'accusation de discrimination raciale imputée à un haut fonctionnaire et a révélé que, en l'espèce, l'incident avait eu lieu entre membres du Conseil du personnel (paragraphe 38 de la déclaration). Voir le **paragraphe 33 de la réponse**.

D) Des préoccupations sont exprimées concernant le nombre croissant de plaintes et de recours introduits, notamment devant le Tribunal administratif de l'OIT, qui serait signe de mécontentement. À cet égard, certaines des décisions attendues seraient sans doute riches d'enseignements (paragraphe 38). Voir le **paragraphe 31 de la réponse**, concernant l'adaptation au changement. Le chiffre cité peut être révélateur d'un problème ou d'une évolution rapide, selon l'interprétation qu'on en donne. Les résultats sont plus importants que le nombre de recours, et il sera possible de revenir sur cette question lorsque l'on disposera d'informations sur les résultats des affaires citées et les raisons invoquées à l'appui de ces décisions. Dans l'intervalle, ce point pourrait être retiré de la liste des questions à résoudre jusqu'à ce que l'issue des recours soit connue.

Une fois ces deux points retirés de la liste des questions à résoudre pour les raisons susmentionnées, il reste quatre questions en suspens.

La présidente souhaite faire part de ses observations sur l'une des quatre critiques restantes.

Pouvoir du Directeur général (paragraphe 10 de la déclaration).

Tout directeur général, comme son titre l'indique, est censé diriger les affaires générales de l'organisation. Il faut pour cela qu'il dispose d'un pouvoir suffisant. Le Conseil du personnel joue un rôle consultatif dans ses domaines de compétence. Étant donné qu'il n'est pas une branche exécutive de l'organisation, il importe que le Conseil du personnel travaille en collaboration avec la direction. Toutefois, il y a nécessairement des domaines qui relèvent du pouvoir exclusif ou discrétionnaire de la direction. En outre, l'administration a la responsabilité de gérer l'organisation compte tenu des directives pertinentes, des approbations à obtenir et des mesures à entériner lorsque c'est nécessaire. Par rapport à la structure de gouvernance d'autres organisations, le pouvoir du DG ne semble pas inhabituel. Ce fait est vérifiable. Les informations disponibles montrent qu'il y a au sein de l'OMPI plusieurs organes consultatifs où le Conseil du personnel est représenté. Une comparaison préliminaire avec d'autres organisations à Genève est plutôt favorable (trois organisations ont été étudiées). Les informations disponibles suggèrent également que les recommandations des comités consultatifs sont généralement approuvées. La haute direction est censée adopter une perspective globale conforme aux objectifs, aux plans et à l'orientation stratégique de l'organisation lorsqu'elle prend ses décisions définitives. Le Conseil du personnel peut adopter

une telle perspective, mais ce n'est pas sa responsabilité de le faire. Pour ces raisons, les décisions peuvent parfois différer des recommandations. Il pourrait être utile d'éviter de considérer ces questions comme des questions non réglées.

Il pourrait également être utile de se poser la question de savoir si une organisation peut être dirigée sans que son directeur soit investi d'un pouvoir suffisant et, si l'on convient que ce n'est pas possible, si le pouvoir du DG est une chose que l'organisation devrait remettre en question. Il est suggéré que la question du pouvoir du DG ne constitue pas un problème à résoudre et que le pouvoir de tout directeur général est normalement contrebalancé par la représentation du personnel dans les domaines qui le concernent, étant donné qu'il doit exister un mécanisme pour permettre aux membres du personnel de faire part de leurs suggestions et recommandations. Tout concourt à prouver que tel est le cas. On s'entendra aussi probablement sur le fait qu'il est souhaitable que les procédures soient respectées, que les faits ne soient pas déformés et qu'une méthode moins publique soit trouvée pour régler les problèmes.

Des solutions doivent toujours être trouvées dans trois domaines :

1. l'abrogation des promotions au mérite
2. la communication insuffisante
3. le cas de la suspension depuis deux ans, qui dure depuis trop longtemps.

Les réponses à ces trois problèmes sont indiquées ci-après :

Première question. Critiques relatives à la suppression des promotions au mérite (paragraphe 30). L'administration déclare chercher activement d'autres moyens de récompenser les résultats exceptionnels (voir le **paragraphe 25 de la réponse**).

Deuxième question. Pour ce qui concerne les préoccupations relatives à la communication (paragraphe 19), l'administration reconnaît qu'il est nécessaire d'améliorer les choses dans ce domaine. L'administration prévoit d'organiser des réunions plus fréquentes entre les membres du personnel et leurs supérieurs hiérarchiques, en particulier pour discuter du nouveau système et des résultats (voir le **paragraphe 16 de la réponse**).

Troisième question. Des préoccupations ont été exprimées au sujet de la suspension qui dure depuis deux ans (paragraphe 39). Des retards ont été accusés mais il semble que des progrès aient également été accomplis dans ce domaine (voir le **paragraphe 34 de la réponse**).

La présidente souhaite faire part de ses observations sur l'un de ces trois sujets, à savoir la communication.

Communication et adhésion du personnel

La communication est probablement à l'origine d'une grande partie du problème. Malgré les travaux efficaces et tournés vers l'avenir de la haute direction de l'OMPI, il reste encore beaucoup à faire pour que le personnel adhère dans une plus large mesure aux objectifs de

l'Organisation. Il est nécessaire de mieux comprendre les rôles respectifs des membres du personnel et de la direction. En outre, davantage d'efforts doivent être déployés pour faire accepter au personnel le fait que, pour ne pas devenir obsolète, l'Organisation doit changer et se préparer au XXI^e siècle et aux défis mondiaux qui l'attendent. Cependant, la direction doit comprendre que tout membre du personnel qui fait les frais d'une restructuration en faveur d'un avenir meilleur pour l'Organisation s'estime traité de façon injuste. Il s'agit-là d'une conséquence naturelle qu'il est possible de surmonter avec le temps, avec des possibilités de transfert et, dans la mesure du possible, avec l'assistance du Département de la gestion des ressources humaines. À cet égard, l'Organisation pourrait envisager dans ces situations d'aller au-delà de la communication en tant que relais d'information et viser une adhésion aux objectifs de la restructuration. Cela demande des efforts constants.

Conclusion

En conséquence, la présidente

a) déclare que, compte tenu des questions qui ne sont pas étayées par des faits, qui ne prennent pas en considération la situation dans son ensemble, qui ont été rectifiées ou qui relèvent effectivement de la direction et des cas similaires décrits dans le présent document, la plupart des questions restantes qui appellent une attention ont été traitées, mais que les progrès réalisés dans quelques domaines sont incomplets. Une organisation est un organisme vivant où des problèmes se posent en permanence. Ainsi, un taux de résolution de 100% est inhabituel dans toute organisation étant donné qu'un problème peut toujours revêtir de nouveaux aspects et que de nouveaux problèmes peuvent surgir. La présidente considère que la plupart des questions ont été résolues et que les questions restantes sont en cours de résolution;

b) prend note de la nécessité d'améliorer la communication et l'adhésion au programme de restructuration, ce qui semble être à la source d'un grand nombre des questions soulevées. Cela étant, répondre aux préoccupations en matière de sécurité de l'emploi tout en mettant en œuvre un programme de restructuration nécessaire à la survie de l'organisation en tant qu'institution de premier plan continuera probablement de soulever des difficultés, même si la plupart des problèmes recensés sont résolus. Toutefois, sous réserve d'une plus grande adhésion aux changements rapides qui sont à l'œuvre, un climat plus empreint de confiance mutuelle devrait s'instaurer et le personnel devrait se tourner vers la direction plutôt que vers le Comité de coordination pour discuter des problèmes et trouver des solutions.

Le Comité de coordination est invité à prendre note du présent rapport.

La Présidente du Comité de coordination de l'OMPI.

[Les annexes suivent]

Abréviations utilisées

PD	=	Présentation déformée (information erronée ou incomplète)	12
CpP	=	Consultation avec le précédent président	3
CNEparReg	=	Consultation non exigée par le règlement	2
RQDduCC	=	Remise en question de l'exécution de décisions approuvées par le CC	2
CP	=	Critiques à titre préventif	2
CPP	=	Critiques qui ne sont plus pertinentes	3
DCD	=	Domaine de compétence de la direction	4
PselonAnc	=	Postes en fonction de l'ancienneté	1
QI	=	Questions interdépendantes et non distinctes	1
			30

Questions de deuxième niveau – appelant un effort de réflexion d'interprétation ou de déduction plus approfondi

1)	Critiques de domaines dans lesquels les résultats dépassaient de loin les normes précédentes	2	
2)	Questions administratives qui n'auraient pas dû être portées devant le CC	2	
3)	Discrimination raciale – rejeté	1	
4)	Nombre d'affaires devant l'OIT – Étant donné que les résultats sont plus instructifs que le nombre d'affaires, il est suggéré de surseoir à l'examen de cette question en attendant les décisions et les commentaires sur ces procédures	1	
Pouvoir du DG – faux problème – Tout chef de Secrétariat doit jouir d'un pouvoir suffisant		1	
			37

Domaines appelant des mesures ou des travaux supplémentaires (3)

- Préoccupations concernant les promotions au mérite. L'explication du passage au classement des postes selon les attributions n'est peut-être pas suffisante. Il serait utile d'aider le personnel à prendre conscience de son intérêt. L'engagement exprimé par la direction au **paragraphe 25 de la réponse** s'agissant de trouver des moyens de reconnaître les résultats exceptionnels donne à penser que cette question continue d'être traitée de manière plus approfondie.
- Préoccupations concernant les deux cas de suspension prolongée. Résolution incomplète. Ces préoccupations sont raisonnables.
- Renforcement de la communication pour faire mieux comprendre le sens de la restructuration et renforcer l'adhésion du personnel à ce processus. La nécessité d'améliorer la communication a également été reconnue par la direction.

[L'annexe II suit]



ORIGINAL : ANGLAIS
DATE : 8 JUILLET 2011

DÉCLARATION DE M. AZZEDDINE MONCEF KATEB, PRÉSIDENT DE
L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'OMPI, A LA QUARANTE-HUITIÈME SÉRIE
DE RÉUNIONS DES ASSEMBLÉES DES ÉTATS MEMBRES DE L'OMPI

*Annexe I du document WO/CC/63/8**

Genève, 20 – 29 septembre 2010

Excellence, Monsieur le Président du Comité de coordination,
Mesdames et Messieurs les délégués,
Monsieur le Directeur général,
Mesdames et Messieurs,
Chers collègues,

1. L'honneur m'échoit aujourd'hui de m'adresser à votre auguste assemblée en qualité de président du Conseil de l'Association du personnel de l'OMPI. Je mesure la responsabilité qui m'incombe et souhaite m'en acquitter avec le respect et la dignité induits de la confiance que mes collègues ont placée en moi afin de vous entretenir et de partager avec vous leurs aspirations, leurs inquiétudes et leurs espoirs. Au seuil de cette déclaration, permettez-moi Excellence, Monsieur le président du Comité de coordination, de vous faire part, au nom de l'ensemble de mes collègues, de nos chaleureuses félicitations à l'occasion de votre élection à la présidence de cet organe, instance législative en application de l'article 8 de la convention instituant l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle signée à Stockholm le 14 juillet 1967, et de souhaiter réussite et succès à vos travaux et délibérations.

* Dans le présent document, la numérotation des paragraphes a été ajoutée, ainsi qu'il est indiqué dans le rapport de la Présidente du Comité de coordination (document WO/CC/64/2)

2. L'Association du personnel de l'OMPI regroupe à ce jour six cent soixante-trois (663) membres. Par rapport au nombre total de postes approuvés au budget du présent exercice, qui est de mille quarante-neuf (1049) postes, le nombre d'adhérents représente un pourcentage de 63%. Le Conseil du personnel est un organe élu par les membres de l'Association du personnel et est érigé, par l'article 8.1 du Statut et Règlement du personnel en organe de représentation statutaire de l'Association afin de défendre les intérêts du personnel auprès du directeur général et de ses différents représentants.
3. Une année s'est déjà écoulée depuis la dernière réunion que le Comité de coordination a tenue, une année qui fut à la fois riche d'enseignements et passionnante.
4. Cinq faits majeurs ont caractérisé l'année qui vient de s'écouler :
 - 1- un projet de nouveau Statut et Règlement du personnel (document WO/CC/62/2) avait été transmis aux États membres au cours de la soixante-deuxième (62) session du Comité de coordination. Un calendrier prévisionnel de consultation a été établi et devait initialement aboutir à une réunion du Comité de coordination afin de débattre et d'adopter le projet final proposé;
 - 2- la poursuite de la mise en œuvre du programme de départ volontaire approuvé par les États membres (documents WO/CC/61/3 et WO/CC/61/3 Add.) en faveur des fonctionnaires titulaires d'un contrat permanent ou à durée déterminée, et qui s'est poursuivie jusqu'à la date initialement fixée, à savoir le 30 juin 2010;
 - 3- la restructuration sectorielle consécutive à l'entrée en fonction de la nouvelle équipe de la haute direction, le 1^{er} décembre 2009, ainsi que l'adoption du programme de réorientation stratégique;
 - 4- la mise en application de la seconde phase du nouveau système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel (PMSDS);
 - 5- l'élaboration et la publication d'un manuel de procédure en matière d'enquêtes.
9. S'agissant du projet de nouveau Statut et Règlement du personnel, le Conseil du personnel accueille favorablement la mise en place d'un nouveau mécanisme de consultation, à savoir un groupe consultatif composé paritairement de quatre représentants désignés par l'Administration et quatre autres élus par le personnel. Il demeure toutefois préoccupé tant par l'approche qui a été suivie pour parvenir au projet initial que par les dispositions substantielles que l'Administration se proposait de mettre en œuvre initialement dès 2011.
10. Le Conseil du personnel, en étroite liaison avec le groupe consultatif, suivra avec un intérêt certain ainsi qu'une extrême vigilance les travaux dont le lancement est imminent et souhaite faire observer, à ce stade, que les principes des droits acquis et de la non-rétroactivité des nouvelles dispositions, dans la mesure où celles-ci sont moins favorables que celles qui s'appliquent actuellement, devront être clairement respectés. De même que devrait être envisagée la mise en place de dispositions transitoires, chaque fois que nécessaire, afin de respecter le statut des contrats en cours et les droits qui y sont attachés. Il convient par ailleurs de signaler que le projet de nouveau Statut et Règlement du personnel semble accorder un pouvoir discrétionnaire trop important au directeur général, sans que soit mis en place un système adéquat de contrepouvoirs qui permettraient, le cas échéant, de prévenir tout abus à cet égard. Nous sommes également préoccupés par le fait que, contrairement à la situation actuelle, il est prévu de faire entrer en vigueur plusieurs modifications fondamentales des dispositions du Statut du personnel sans les avoir soumises au préalable à l'approbation et à l'examen du Comité de coordination.

11. La mise en application du programme de départ volontaire, telle qu'elle a été approuvée par les États membres, a pris fin le 30 juin 2010 : l'Administration a communiqué le nombre total de fonctionnaires qui ont été admis au titre de ce programme, soit quatre-vingt-sept (87) fonctionnaires, pour un coût global de vingt (20) millions de francs suisses (document WO/CC/63/4).
12. Le Conseil du personnel estime qu'il serait assez prématuré de tirer l'ensemble des conclusions qui s'imposent consécutivement à la mise en œuvre de ce programme de départ volontaire. Il craint cependant, à la lumière des statistiques communiquées, que le nombre total de postes libérés dans le cadre de ce programme n'ait déjà été absorbé par les recrutements opérés, soit 104 agents temporaires en moins de deux années. Néanmoins, le Conseil souhaite que les opportunités qui s'offrent à l'Organisation soient judicieusement exploitées pour procéder, à titre prioritaire, à autant de régularisations que les postes libérés le permettent, de nos collègues temporaires de longue durée qui vivent une situation précaire depuis de longues années et dont les fonctions relèvent d'activités essentielles et de programmes continus.
13. Le Conseil estime en effet que les agents temporaires de longue durée ont été doublement pénalisés : d'une part les promesses de régularisation qui leur ont été faites ont été différées de façon répétitive et d'autre part, le régime indemnitaire qui leur a été appliqué demeure injuste et inéquitable et les prive des indemnités qui leur sont dues au titre des prestations familiales. Cette situation paradoxale fait que beaucoup d'entre eux ne pourront même pas bénéficier de ces indemnités si celles-ci venaient à être octroyées à présent, ou dans un avenir proche, parce que leurs enfants ont déjà atteint, voire dépassé la limite d'âge prévue pour pouvoir prétendre à ces prestations.
14. S'agissant de la proposition du document WO/CC/63/5 relative à une stratégie de régularisation des agents temporaires de longue durée, le Conseil note que le principe de différer sa mise en œuvre à l'exercice 2012, et à raison d'une trentaine (30) de postes par année, ne constitue qu'une réponse partielle à la problématique des collègues temporaires de longue durée. Le Conseil avait saisi le directeur général à deux reprises, respectivement les 16 et 24 juin 2010, mais s'est heurté à un refus qui demeure incompréhensible eu égard notamment à l'incidence financière qui en résulte. Le Conseil considère que nos collègues ont enduré assez de souffrances et de précarité, et qu'il n'est plus concevable de leur en infliger davantage. La position du Conseil du personnel à ce sujet est annexée à la présente déclaration.
15. Enfin et s'agissant toujours des implications du programme de départ volontaire, le Conseil du personnel demeure préoccupé par le fait qu'il a été exclu du processus de consultation relatif à la suppression de certains postes, l'affectation des postes par secteurs, programmes et divisions, mais aussi et surtout par la rétrogradation catégorielle de certains postes à pourvoir, alors qu'en application des dispositions statutaires en vigueur et notamment de l'article 2.1 du Statut et Règlement du personnel, ce travail relève de la compétence du Comité de classification des postes.
16. La restructuration sectorielle consécutive à l'adoption du programme de réorientation stratégique s'est poursuivie tout au long de l'année en cours et les ordres de service ont été publiés jusqu'à la fin du mois de juillet 2010.
17. Le Conseil du personnel analyse à l'heure actuelle la teneur des informations communiquées et transmettra prochainement un rapport détaillé au directeur général à ce sujet. Il souhaite néanmoins faire part de sa préoccupation concernant la création de postes nouveaux dont certains semblent avoir été pourvus sans mise au concours préalable, d'autres libérés à la faveur de mutations de fonctionnaires et repourvus grâce à la nomination d'autres fonctionnaires de même grade sans mise au concours, et surtout par des rétrogradations qui ont touché soit des fonctions, soit des grades de fonctionnaires dont au moins un occupait un poste de directeur par intérim depuis plus de huit (8) années. Le Conseil du personnel souhaite

faire part aux États membres du profond sentiment d'humiliation ressenti par nos collègues, et regrette cette démarche qui n'est pas de nature à favoriser le respect de la dignité des fonctionnaires et qui, de surcroît, leur cause des torts injustifiés.

18. Le Conseil du personnel souhaite rappeler qu'il lui avait été solennellement indiqué au cours du deuxième semestre de 2008 qu'il n'y aurait ni chasse aux sorcières, ni règlement de comptes. Nous avons toutefois des raisons de croire que, entre autres choses, le programme de réorientation stratégique est mis en œuvre sans implication aucune du Conseil du personnel et d'une manière qui tend à favoriser certains collègues et à en humilier d'autres sans motif valable. Une division a été réduite en section; des sections et unités ont été supprimées de façon arbitraire et le personnel rattaché à ces dernières s'est vu confier des tâches et responsabilités subalternes; et, dans un cas, un programme utile et qui donnait de bons résultats a été supprimé et, contrairement à la décision des États membres, n'a toujours pas été rétabli.
19. La mise en application de la seconde phase du nouveau système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel est toujours en cours. Le Conseil du personnel suit avec beaucoup d'attention les observations et autres requêtes transmises par de nombreux collègues. Certaines sont en rapport direct avec les critères d'évaluation qui s'avèrent difficilement adaptables dans certains secteurs. D'autres sont plus préoccupantes et relèvent d'attitudes liées à l'absence de communication entre des fonctionnaires et leurs supérieurs. À ce stade, le Conseil s'informe des cas qui lui ont été signalés et souhaite proposer des réajustements à l'Administration dès que l'ensemble des conclusions auront été tirées.
20. La promulgation récente du manuel de procédure en matière d'enquêtes suscite de nombreuses préoccupations liées, entre autres, aux droits et garanties des fonctionnaires qui font l'objet d'une mise sous enquête, et plus particulièrement leur droit à bénéficier de l'assistance d'une personne de leur choix et/ou d'un conseiller juridique, au caractère obligatoire ou consultatif dudit manuel et à sa date effective d'entrée en vigueur. Le Conseil du personnel transmettra incessamment de nouvelles observations à l'Auditeur interne et tiendra informé le Directeur général ainsi que le Comité d'Audit.
21. Par ailleurs, le Conseil relève qu'aucune information n'a été révélée à ce jour au personnel concernant les violations informatiques subies par de nombreux collègues au cours de l'année 2008, pendant laquelle les services de l'Auditeur interne ont été sollicités. Il en est de même des fonctionnaires qui ont fait l'objet au cours de la même année de lettres et de courriels diffamatoires et attentatoires à leur personne. Le Conseil du personnel n'est pas parvenu à comprendre les causes relatives aux lenteurs qui entourent ces enquêtes. Cette situation est aggravée par le fait que de nombreux collègues ont déposé des plaintes similaires auprès des services de la police judiciaire, et aucune suite n'a été réservée à la procédure instruite.
22. Parallèlement à cela, les questions ayant trait au processus de recrutement, à la reclassification des postes et autres promotions continuent de préoccuper le Conseil du personnel. L'Administration a interrompu, depuis le mois de novembre 2009, la diffusion des circulaires d'information relatives aux mouvements du personnel, recrutements de consultants, ainsi que les résultats des différents postes qui ont été mis au concours. L'Administration a tenté de justifier cette démarche par le fait que les circulaires de réorganisation sectorielles étaient en cours de préparation et que la procédure habituelle reprendrait aussitôt.
23. Le Conseil du personnel déplore cette situation qui laisse libre cours aux rumeurs. Il en est de même de l'arrêt de l'annonce des résultats des concours alors que, de fait, des fonctionnaires occupent les postes mis au concours qui ont été pourvus et privent ainsi ceux désirant introduire un recours de prendre appui sur l'annonce du résultat afin d'entreprendre une procédure.

24. Par ailleurs, l'absence de communication concernant les mises au concours dans les catégories professionnelle et supérieure ne permet pas de suivre les statistiques concernant le respect du principe de la répartition géographique équitable auquel obéissent ces mises au concours.
25. Certains recrutements récents ont été opérés au mépris des normes les plus élémentaires fixées dans les avis de vacances d'emploi. Cette pratique du favoritisme et du clientélisme est inacceptable et fait prédominer à l'heure actuelle un sentiment de profond malaise au sein du personnel. D'autres constituent des recrutements de nature politique qui contreviennent aux principes les plus élémentaires de la fonction publique internationale et notamment à celui relatif à son indépendance.
26. Je saisis cette occasion pour rappeler que les ressources de cette Organisation appartiennent à quelque sept (7) milliards de citoyens répartis dans plus de 184 pays. Il est essentiel de se souvenir à tout moment que nous avons tous, envers les propriétaires de l'Organisation s'il en est, des obligations fondées sur la confiance et que nous devons nous assurer à tout moment que ces ressources ne sont pas utilisées à mauvais escient ou à des fins privées. Il est entendu que ce principe s'applique à tous, y compris aux représentants des États membres, au directeur général et à chaque membre du personnel.
27. Les travaux du Comité de classification des postes institué en application de l'article 2.1 du Statut et Règlement du personnel se sont poursuivis sans aucune communication ni des résultats des mesures de reclassement approuvées, ni des décisions de rejet des requêtes introduites. Cette absence de transparence nuit considérablement à la crédibilité de la procédure mise en œuvre.
28. Par ailleurs, le Conseil du personnel note que contrairement à la prescription de l'article 2.1 *in fine* du Statut et Règlement du personnel qui dispose que les "normes d'emplois fixant le niveau des attributions et responsabilités ainsi que les aptitudes requises sont portées à la connaissance du personnel", lesdites normes n'ont jamais été portées à la connaissance du personnel. Il en résulte une violation du principe de l'égalité de traitement des fonctionnaires dont le strict respect est régulièrement rappelé par les jugements du Tribunal Administratif de l'OIT.
29. Le Conseil du personnel considère que c'est la crédibilité de l'ensemble du processus de reclassification des postes qui se trouve remise en cause.
30. L'abrogation du système des promotions au mérite et la promesse de lui substituer un régime qui obéirait à d'autres critères (OI 46/2008) demeure en suspens et pose le problème de la cohérence des promotions effectuées consécutivement à la procédure de reclassification des postes. En effet, en l'absence d'un comité consultatif qui siège, la question demeure de savoir quelle est l'instance qui valide en dernier ressort les reclassifications effectuées. Aucune instruction de service n'existe à l'heure actuelle à ce sujet.
31. Beaucoup de fonctionnaires s'interrogent sur le fait que le nouveau système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel comporte un volet qui permet d'identifier les fonctionnaires qui dépassent les objectifs qui leur sont assignés, mais sans la contrepartie qui puisse les motiver et les stimuler davantage, et cela alors même que, lorsque ces mêmes fonctionnaires n'atteignent pas les objectifs assignés, la sanction est automatique.
32. Cette iniquité inquiète et laisse les fonctionnaires à la merci d'abus qui ne sont pas purement théoriques. Le Conseil du personnel souhaite que les réajustements adéquats soient opérés dans les meilleurs délais.
33. Un autre dossier tout aussi important est source d'inquiétudes majeures : celui des mécanismes de la justice interne.

34. Le poste de médiateur, qui est l'un des mécanismes clés du système de justice interne, n'a pas été pourvu selon les normes applicables. En effet, en raison du caractère particulièrement sensible de ce poste, les procédures en vigueur (ordres de service n^{os} 18/2006 et 32/2009, paragraphe 3) indiquent que le poste de médiateur est pourvu en consultation avec le Conseil du personnel. Cette procédure n'a pas été respectée et de ce fait, le Conseil ne peut accepter d'avoir été exclu sans aucune raison de la procédure en vigueur.
35. Un bureau de l'éthique a également été créé au sein du bureau du directeur général qui a également procédé sans mise au concours à la nomination du chef de ce bureau, alors qu'il s'agit d'un nouveau poste. Outre le fait que les contours de la notion d'éthique méritent de plus amples clarifications, le Conseil du personnel, tout en prenant acte de son exclusion de la procédure de consultation préalable et cela contrairement aux dispositions de l'article 8.1.3 du Statut et Règlement du personnel, ne cesse de s'interroger sur les motifs de cette marginalisation répétée, la cinquième depuis son élection au mois d'avril 2010. Il déplore vivement cet état de fait et a décidé à l'unanimité d'intenter une action en annulation de la nomination qui a été opérée.
36. Le Conseil considère que s'agissant d'une question aussi sensible que celle ayant trait à l'éthique, une approche de concertation aussi large que possible est seule de nature à permettre une introduction graduelle d'une véritable culture de l'éthique à tous les niveaux, et à prévenir les phénomènes tels que le conflit d'intérêt sous toutes ses formes à l'intérieur et à l'extérieur de l'Organisation, et de favoriser la mise en place de mesures qui préviennent toute action de représailles contre les fonctionnaires qui dénoncent des faits contraires à l'éthique, ainsi que l'élaboration de normes qui préviennent et traitent les cas d'abus d'autorité, de fraude et de corruption.
37. Pour cela et conformément aux recommandations du rapport établi par le corps d'inspection commun de l'ONU et publiées le 10 juin 2010, le Conseil du personnel souhaite vivement que ces normes soient promulguées par le Comité de coordination afin que cette instance législative conserve pleinement ses prérogatives de contrôle, en matière d'éthique, sur les organes internes de l'Organisation.
38. Au début de l'année, nous avons été informés par le directeur du Département de la gestion des ressources humaines, qui jugeait la situation très préoccupante, que quelque soixante-dix (70) plaintes étaient en instance devant les différents organes de justice, y compris le Tribunal administratif de l'OIT. Ce nombre est très important et nous devons nous pencher collectivement sur les causes d'un taux si élevé de mécontentement. Je suis également au regret de vous informer que, lors des assemblées du personnel tenues cette année, des accusations de racisme, de discrimination, de traitement dégradant et d'obstruction à la justice ont été portées contre des fonctionnaires de haut rang. Le Conseil du personnel est disposé à coopérer étroitement avec l'Administration et les États membres afin de mettre fin à ces pratiques malheureuses.
39. Enfin, le Conseil du personnel souhaite informer les États-Membres qu'il demeure particulièrement préoccupé par les cas de deux collègues suspendus depuis deux années et dont les dossiers n'ont pas encore été soumis au Comité consultatif mixte siégeant en matière disciplinaire.
40. Le Conseil considère que, quelle que soit la nature des fautes administratives qui leur sont reprochées et, le cas échéant, la sanction qui pourrait être encourue, deux années de la vie professionnelle passées à s'interroger et à être interpellé par les regards accusateurs ou de compassion d'autrui constituent la négation même de la notion de justice et peuvent s'avérer destructrices. Dans toutes les législations des pays membres, le principe cardinal de la présomption d'innocence est pleinement consacré, mais il trouve ici une parfaite illustration sinon de sa dénégation, du moins de sa profonde remise en cause.

41. Votre Excellence, pour conclure, j'aimerais, encore une fois, souligner le rôle essentiel que jouent la loyauté, le respect, la dignité, la justice et l'humanité dans le maintien d'un état d'esprit positif, et insister sur le fait que, sans ces principes, les valeurs fondamentales que sont "orientation sur les services", "unis dans l'action", "responsabilisation au service des résultats" et "responsabilité sur le plan social et en termes de gouvernance" resteront des slogans creux.
42. Excellence, Monsieur le Président du Comité de Coordination, Honorables délégués, Mesdames et Messieurs, je vous remercie au nom du Conseil du personnel de m'avoir permis de vous soumettre et de partager avec vous les préoccupations majeures des fonctionnaires de notre Organisation.

[L'annexe III suit]



ORIGINAL : ANGLAIS
DATE : 4 AVRIL 2011

Réponse à la déclaration prononcée par le Président du Conseil de l'Association du personnel de l'OMPI le 27 septembre 2010

Note établie par le Secrétariat

1. La présente note constitue la réponse de l'Administration de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI) à la déclaration faite par le Président du Conseil de l'Association du personnel de l'OMPI aux États membres du Comité de coordination le 27 septembre 2010.
2. L'Administration a limité ses observations aux questions centrales ou systémiques soulevées dans la déclaration et l'absence de commentaire sur tel ou tel point ne doit pas être interprétée comme une acceptation.

Révision du Statut et Règlement du personnel

3. La déclaration du Conseil du personnel fait état de préoccupations concernant les révisions qu'il était proposé d'apporter au Statut et Règlement du personnel comme suite aux recommandations formulées par le précédent groupe de travail en 2009. La déclaration renvoie à plusieurs questions spécifiques contenues dans cet avant-projet initial.
4. Le groupe de travail de 2009 était un groupe de travail mixte administration-personnel où siégeaient trois membres du Conseil du personnel de l'époque. Les représentants du personnel ont pleinement participé à l'élaboration des recommandations, avec l'appui du Conseil du personnel de l'époque. Les observations du Conseil du personnel actuel reviennent donc à renier le travail effectué par le précédent Conseil du personnel.
5. Toutefois, afin de répondre aux préoccupations évoquées par le nouveau Conseil du personnel, et de favoriser l'avancement des importants travaux de révision du Statut

et Règlement du personnel, le Directeur général a établi un nouveau groupe consultatif mixte¹ en 2010. Celui-ci comprend trois membres du Conseil du personnel actuel ainsi qu'un quatrième représentant du personnel. Le Groupe consultatif doit permettre de répondre à toutes les préoccupations recensées par le Conseil du personnel et d'élaborer une proposition révisée en vue de sa soumission aux États membres.

Programme de cessation volontaire de service

6. La déclaration du Conseil du personnel indique le Conseil du personnel aurait dû être consulté sur les décisions relatives aux postes libérés par les fonctionnaires ayant opté pour le programme de cessation volontaire de service, notamment en ce qui concerne la manière dont les postes ainsi libérés seraient utilisés dans le cadre du processus de restructuration et de réorientation. La déclaration met également en cause la procédure selon laquelle certains des postes libérés ont par la suite été reclassés et mis au concours à un grade subalterne.
7. La décision concernant l'utilisation des postes libérés est une décision de gestion, fondée sur les besoins de l'Organisation. Toutes les demandes de cessation volontaire de service déposées au titre de ce programme ont été examinées par le Groupe d'évaluation établi à cet effet, où siégeait un représentant du personnel désigné par le Conseil du personnel. Dans ses recommandations au Directeur général, le Groupe d'évaluation a tenu compte des informations communiquées par les chefs de programme concernant les besoins et l'utilisation proposée des postes qui seraient libérés. Les décisions définitives concernant l'utilisation des 87 postes libérés ont été prises par le Directeur général avec son Équipe de haute direction. Un rapport sur la mise en œuvre du programme de cessation volontaire de service a été présenté au Comité de coordination dans le document WO/CC/63/3².
8. Certains des postes libérés par des fonctionnaires qui ont opté pour un départ anticipé à la retraite ou pour le programme de cessation volontaire de service ont effectivement été redéfinis en fonction de l'évolution des besoins de l'Organisation et, en conséquence, utilisés pour recruter à des grades subalternes plutôt qu'au même niveau de qualifications. Cette manière de procéder est conforme à une gestion responsable des ressources humaines et du budget. En ce qui concerne les postes redéfinis, la procédure standard de l'OMPI a été suivie, avec l'établissement par l'unité opérationnelle concernée d'une description d'emploi pour chaque poste libéré, sur la base des attributions révisées et des compétences requises pour le poste à pourvoir. Les descriptions d'emploi ont été classées par un spécialiste du classement avant la publication d'un avis de vacance de poste.

Agents temporaires

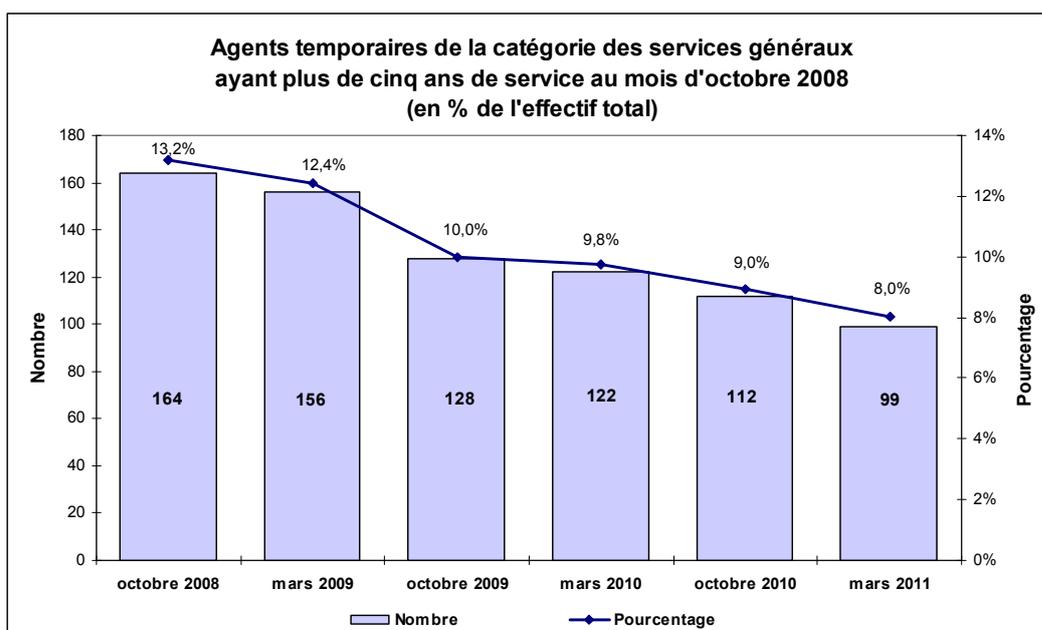
9. La déclaration insiste sur la situation des personnes qui servent l'Organisation depuis de nombreuses années au titre de contrats temporaires. Il est notamment allégué que "les promesses de régularisation qui leur ont été faites ont été différées de façon répétitive". En particulier, en ce qui concerne la proposition du Directeur général, approuvée par les États membres, tendant à régler ce problème moyennant la

¹ Document WO/CC/63/2, Rapport sur l'état d'avancement de la révision du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI, 23 juin 2010.

² Rapport sur la mise en œuvre du programme de cessation volontaire de service, document WO/CC/63/3, 23 juin 2010.

création d'un nombre maximum de 156 postes au titre du budget ordinaire sur une période de cinq ans³, le Conseil du personnel est opposé à la proposition selon laquelle cette période de cinq ans prendrait effet en 2012.

10. L'Administration souligne que, malgré les contraintes imposées par la crise financière, elle a réalisé des progrès importants pour remédier à cette situation qui s'est créée de manière progressive sur une longue période. Une première étape a été franchie avec la régularisation de 30 agents temporaires de longue durée en 2009, suivant l'approbation par les États membres de 30 nouveaux postes de la catégorie des services généraux dans le programme et budget révisé pour 2008-2009. La deuxième étape, en 2010, a consisté à réserver à une mise au concours interne 55 des 87 postes libérés à l'issue du programme de cessation volontaire de service, pour lesquels on estimait que les qualifications et les compétences requises existaient en interne, et à ouvrir ces mises au concours internes au personnel titulaire de contrats de courte durée. La procédure de sélection pour pourvoir ces postes est en cours, avec la participation pleine et entière des représentants du personnel désignés par le Conseil du personnel. La troisième étape sera constituée par le plan quinquennal susmentionné pour la création de 156 postes au maximum, approuvé par les États membres dans le document WO/CC/63/5. Le diagramme ci-après indique les progrès réalisés par l'Administration depuis octobre 2008 pour remédier à cette situation.



11. La déclaration du Conseil du personnel cite le chiffre de 104 agents temporaires ayant été engagés sur une période de deux ans, qui auraient pu "absorber" les postes libérés à la suite du programme de cessation volontaire de service. L'Administration fait observer que cette préoccupation est infondée étant donné que les 55 postes réservés à l'issue du programme de cessation volontaire de service sont pourvus exclusivement par mises au concours internes. Il convient de noter en outre que ces 104 engagements englobent tous les titulaires de contrats temporaires, tels que les traducteurs et les réviseurs recrutés pour de brèves périodes afin d'assurer le service

³ Document WO/CC/63/5.

de certaines réunions, ainsi que les titulaires de contrats de travail spécial, dont les engagements sont limités à trois ans au maximum. Dans le courant de 2010, 28 de ces agents temporaires ont quitté l'Organisation.

12. On estime à quelque 130 le nombre total de postes qui seront mis au concours en 2010-2011 (y compris les postes libérés à l'issue du programme de cessation volontaire de service). Le Département de la gestion des ressources humaines (DGRH) travaille en étroite collaboration avec le Conseil du personnel pour accélérer la procédure de recrutement compte tenu du grand nombre de postes à pourvoir. Ces mises au concours offrent également des possibilités de promotion aux fonctionnaires qui sont au bénéfice de contrats de durée déterminée ou de contrats permanents. Dans le cas où le candidat retenu est un fonctionnaire, le poste qu'il libère offre à son tour une nouvelle opportunité pour un agent temporaire.
13. Le Conseil du personnel se dit également préoccupé par le fait que les agents temporaires de longue durée n'ont pas accès à toutes les prestations dont bénéficient les fonctionnaires nommés pour une durée déterminée ou à titre permanent, notamment en ce qui concerne les allocations familiales. L'Administration rappelle que l'une des réformes fondamentales figurant dans la précédente proposition de révision du Statut et Règlement du personnel⁴ (rejetée par le Conseil du personnel actuel – voir le paragraphe 4) visait à faire en sorte que les titulaires de contrats temporaires aient le statut de fonctionnaires, ce qui renforcerait l'équité entre les membres du personnel et leurs conditions de service. Cette proposition permettait de répondre à ces préoccupations légitimes. Étant donné que la question des conditions de service des agents temporaires est étroitement liée à la réforme du Statut et Règlement du personnel, le Conseil du personnel est bien placé, de par sa participation au Groupe consultatif, pour réexaminer cette question et faire des recommandations détaillées.

Réorientation stratégique

14. La déclaration du Conseil du personnel critique le processus de réorganisation et de restructuration engagé dans le cadre du programme de réorientation stratégique (PRS) du Directeur général. Elle suggère que le Conseil du personnel aurait dû être associé à la restructuration, qui aurait été utilisée pour "régler des comptes". L'Administration rejette énergiquement ces allégations. Le PRS découle de la nécessité de s'assurer que l'Organisation utilise ses ressources humaines et financières de la manière la plus efficiente et efficace pour s'acquitter de son mandat dans un environnement externe en pleine mutation. La réorganisation d'ensemble menée secteur par secteur en 2009-2010 visait à aligner les structures de l'Organisation sur la nouvelle structure de programme approuvée dans le programme et budget révisé pour 2008-2009. Les transferts internes visaient à assurer autant que possible l'adéquation entre les qualifications et les besoins opérationnels et ont été effectués dans l'intérêt de l'Organisation et conformément à l'article 4.3 du Statut du personnel, selon lequel un transfert latéral entre postes de même grade peut intervenir sans mise au concours. Aucun membre du personnel n'a été rétrogradé à cette occasion.
15. Cela étant, le changement est toujours source d'anxiété. L'Administration reconnaît pleinement qu'une communication interne plus systématique concernant le programme de restructuration aurait aidé le personnel à adhérer davantage au

⁴ Proposition de révision du Statut et Règlement du personnel, document WO/CC/62/2, 15 août 2009.

processus de réorientation. C'est pourquoi le Directeur général a fait du renforcement de la communication interne une priorité pour 2011.

Système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel (PMSDS)

16. La déclaration du Conseil du personnel fait état de préoccupations concernant une communication insuffisante entre les supérieurs hiérarchiques et les subordonnés dans le contexte du PMSDS. L'Administration reconnaît pleinement l'importance d'une bonne communication entre supérieurs hiérarchiques et subordonnés. Il s'agit même de l'un des principaux objectifs du PMSDS. Le PMSDS (qui est dans sa deuxième année) a introduit à l'OMPI une obligation de dialogue systématique entre supérieurs hiérarchiques et subordonnés afin de favoriser la compréhension du rôle de chacun dans l'obtention des résultats escomptés des différents programmes. Le PMSDS en est encore à ses débuts, et l'expérience d'autres organisations qui ont mis en œuvre des systèmes similaires indique qu'il faudra du temps pour observer les changements culturels et comportementaux qu'un tel système implique. Cela étant, l'Administration attend avec intérêt de poursuivre les travaux avec le Conseil du personnel sur cette question.
17. La déclaration du Conseil du personnel suggère également que le PMSDS sanctionne automatiquement les résultats insuffisants sans reconnaître les mérites exceptionnels. Ce n'est pas exact. Dans le PMSDS, les appréciations vont de "Résultats non conformes" à "Résultats supérieurs aux attentes", ce qui établit clairement différents niveaux de performance. En outre, il existe un processus de réexamen officiel et aucune sanction n'est automatique. L'ancien Conseil du personnel a été étroitement associé à l'élaboration du PMSDS et au projet pilote avant la mise en œuvre du système. Dans son récent message à l'ensemble du personnel (24 mars 2011), le Directeur général a souligné que l'objectif central du PMSDS était le perfectionnement du personnel. Des travaux sont également en cours pour renforcer la reconnaissance des mérites exceptionnels au moyen d'un nouveau système de récompense et de reconnaissance (voir le paragraphe 26).

Enquêtes

18. La déclaration du Conseil du personnel fait état de préoccupations au sujet de certains éléments du *Manuel de procédure en matière d'enquêtes* publié récemment, et annonce son intention d'introduire un recours contre la promulgation de ce manuel et ses dispositions matérielles. L'Administration rappelle que, conformément aux dispositions de la Charte de l'audit interne de 2007, le *Manuel de procédure en matière d'enquêtes*, daté du 30 juillet 2010, a été publié dans un souci de transparence et d'information du personnel. Le Manuel contient des informations sur les méthodes et procédures d'enquête suivies par la Division de l'audit et de la supervision internes. Ce Manuel a été établi sur la base des pratiques d'enquête recommandées par l'Organisation des Nations Unies, et notamment des règles mentionnées dans les Lignes directrices uniformes en matière d'enquête adoptées par la Conférence des enquêteurs internationaux et appliquées à l'OMPI depuis 2005. Le Conseil du personnel a été invité à faire part de ses observations pendant la phase de rédaction du Manuel. En l'absence de réponse du Conseil du personnel, l'invitation a été réitérée et la finalisation du Manuel a été reportée afin de s'assurer que les observations du Conseil du personnel, une fois reçues, seraient pleinement prises en considération. De nombreuses suggestions du Conseil du personnel ont ensuite été incorporées dans le Manuel.

19. Dans sa déclaration, le Conseil du personnel exprime également sa préoccupation quant à l'absence d'informations en ce qui concerne l'enquête menée à la suite d'allégations d'atteintes graves à la sécurité informatique ("logiciels espions") en 2008, et de diffusion de lettres ou de messages électroniques anonymes à caractère diffamatoire. L'Administration note que toutes les enquêtes doivent faire l'objet d'un traitement strictement confidentiel. Compte tenu de la vive inquiétude suscitée par les allégations relatives à la sécurité informatique, qui concernaient un grand nombre de membres du personnel, l'Administration a, en décembre 2010, diffusé à l'intention de l'ensemble du personnel une communication dans laquelle il était indiqué que, après une enquête approfondie, il avait été établi que les allégations formulées par un ancien fonctionnaire étaient sans fondement. Par ailleurs, les membres du personnel qui avaient demandé que la Division de l'audit et de la supervision internes mène une enquête sur ces incidents ou sur la diffusion de messages électroniques à caractère diffamatoire les concernant, ont été informés des résultats des enquêtes respectives, conformément à la procédure établie dans le Manuel de procédure en matière d'enquêtes. En ce qui concerne les plaintes déposées par des membres du personnel auprès des autorités policières, l'Organisation a pleinement coopéré en fournissant à la police toutes les informations requises pour lui permettre de mener sa propre enquête.

Recrutements, promotions

20. Le Conseil du personnel critique aussi la décision prise par l'Administration de suspendre temporairement en 2010 la diffusion des circulaires d'information mensuelles relatives aux mouvements du personnel, en attendant la publication d'une série complète d'avis au personnel annonçant les résultats de la réorganisation de chaque secteur dans le cadre du programme de réorientation stratégique. L'Administration note que la diffusion des circulaires d'information sur les mouvements du personnel a repris en décembre 2010 avec la publication d'une liste complète de l'ensemble des mouvements, nominations et promotions concernant le personnel qui avaient eu lieu depuis décembre 2009.
21. Selon le Conseil du personnel, la suspension temporaire de la diffusion des circulaires d'information a empêché le suivi des statistiques relatives à la répartition géographique. Les données statistiques sur les effectifs, y compris en ce qui concerne la répartition géographique et la représentation équilibrée des deux sexes, sont régulièrement établies par le Département de la gestion des ressources humaines et publiées à l'intention des États membres.
22. Dans sa déclaration, le Conseil du personnel soutient que certaines procédures de recrutement ont été subordonnées à des considérations d'ordre politique ou à des pratiques de "favoritisme". Le Secrétariat souligne fermement ce qui suit :

"La considération dominante dans le recrutement des fonctionnaires et la détermination de leurs conditions de service est la nécessité d'assurer au Bureau international les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité" (article 4.1 du Statut et Règlement du personnel); et

"L'importance que présente le recrutement du personnel sur une base géographique aussi large et équitable que possible doit être dûment prise en considération et la préférence doit être donnée, à aptitudes égales, aux candidats originaires des régions du monde dont la représentation est nulle ou insuffisante" (article 4.2 du Statut et Règlement du personnel).

Si ces considérations géographiques constituent ce à quoi le Conseil du personnel fait allusion en mentionnant des recrutements “politiques”, alors l’Administration convient pleinement que l’Organisation a vivement encouragé la soumission de candidatures par les ressortissants d’États membres sous-représentés, pour autant qu’ils possèdent les compétences et qualifications requises. L’Administration note que le nombre total d’États membres représentés dans les effectifs de l’OMPI a augmenté de 6% depuis octobre 2008. Au cours de la même période, le nombre de femmes occupant un poste de la catégorie professionnelle a augmenté de 7%.

23. Toutefois, les procédures de recrutement et de sélection sont régies par les dispositions énoncées au chapitre IV et à l’annexe II du Statut et Règlement du personnel. En tout état de cause, lorsqu’une vacance d’emploi a fait l’objet d’une mise au concours, un Comité des nominations et des promotions, qui comprend un représentant du personnel désigné par le Conseil du personnel, donne son avis au Directeur général. Toute violation du Statut et Règlement du personnel notifiée par les membres du Comité des nominations et des promotions fait l’objet d’une enquête et, si elle est avérée, peut donner lieu à l’application de sanctions administratives.

Reclassements de postes et promotions

24. Le Conseil du personnel laisse entendre que la communication a été insuffisante en ce qui concerne les résultats des demandes de reclassement de postes examinées par le Comité de classification. L’Administration note que les demandes de reclassement de postes sont évaluées par des spécialistes du classement des emplois au moyen des normes de classement de la CFPI et, conformément à l’article 2.1 du Statut et Règlement du personnel, elles sont examinées par le Comité de classification. Le comité comprend un représentant du personnel désigné par le Conseil du personnel et un président qui n’est pas membre du personnel, afin d’assurer le classement homogène et cohérent des postes. Les résultats sont dûment communiqués au chef de programme ou supérieur hiérarchique ayant présenté la demande. Depuis octobre 2008, 272 demandes de reclassement ont été examinées par le Comité de classification, y compris 161 demandes qu’il restait à traiter en octobre 2008.
25. Le Conseil du personnel fait également part de sa préoccupation concernant l’abrogation du système de promotion au mérite. L’Administration note que la promotion au mérite a été supprimée dans un grand nombre d’organisations du système commun des Nations Unies. En application du principe “à travail égal, salaire égal”, et conformément aux pratiques recommandées applicables dans le cadre du régime commun des Nations Unies, l’OMPI a adopté le système de “classement selon les attributions”, dans lequel le grade est déterminé au regard des fonctions et des responsabilités, ainsi que des qualifications requises pour le poste, plutôt que de la durée de service ou des compétences du fonctionnaire. En vertu de ce système, et conformément au Statut et Règlement du personnel, un membre du personnel peut prétendre à une promotion à la suite soit, du reclassement du poste auquel il est affecté, soit de sa réaffectation à un poste d’un grade supérieur à la suite d’une mise au concours⁵. Le droit à une promotion à la suite du reclassement d’un poste est déterminé en fonction des dispositions de l’article 4.3.b)⁶ du Statut et Règlement du personnel.

⁵ Voir l’article 4.3.a) du Statut et Règlement du personnel.

⁶ “Sous réserve qu’il ait les qualifications requises et que ses services aient donné satisfaction, tout fonctionnaire a droit à être promu du fait du reclassement du poste qu’il occupe.”

26. Lors de la réunion publique tenue en décembre 2010, le Directeur général a expliqué au personnel que l'Administration s'employait à mettre au point un autre système de reconnaissance et de récompense des résultats obtenus (système de récompense et de reconnaissance). Une série de propositions est en cours d'élaboration dans le cadre plus général des principes applicables concernant la récompense et la reconnaissance des résultats au sein du système commun des Nations Unies.
27. Le Département de la gestion des ressources humaines a pris note de la demande du Conseil du personnel de disposer de plus d'informations concernant le système de reclassement et de promotion. Le DGRH a publié un avis au personnel (février 2011) visant à informer le personnel des normes de classement applicables au sein de l'Organisation. Une communication au sujet des promotions sera également publiée. La question des classements et des promotions, en tant que source bien connue de préoccupation pour le personnel, a été régulièrement abordée lors des réunions publiques tenues par le Directeur général. Elle a également fait l'objet d'un exposé et d'une discussion au cours de la réunion du Directeur général avec les directeurs en novembre 2010, aux fins de sa communication à l'ensemble du personnel.

Justice interne

28. Dans sa déclaration, le Conseil du personnel affirme qu'il a été "exclu" de la procédure de sélection d'un médiateur. Cela est inexact. Le poste de médiateur a été pourvu dans le strict respect des normes de recrutement applicables à l'OMPI, énoncées au chapitre IV et à l'annexe II du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI. Un représentant du personnel désigné par le Conseil du personnel de l'époque a siégé au sein du Comité des nominations et des promotions pour cette mise au concours et a pleinement participé à la procédure de sélection. Ce comité était déjà en place et la procédure de sélection était en cours lorsque le nouveau Conseil du personnel a été élu en avril 2010.
29. Le Conseil du personnel fait par ailleurs part de son mécontentement du fait que la nomination du chef du Bureau de la déontologie chargé de diriger le Bureau de la déontologie nouvellement créé n'ait pas fait l'objet d'une mise au concours, et il indique que le Conseil du personnel a intenté une action visant à annuler cette nomination. L'Administration souhaite faire clairement comprendre que la nomination du chef du Bureau de la déontologie a fait suite au transfert latéral interne d'un fonctionnaire possédant les qualifications requises, qui a été muté d'une autre section dans l'intérêt de l'Organisation et dans le strict respect des dispositions de l'article 4.3 du Statut et Règlement du personnel, qui n'exige pas une mise au concours en cas de transfert latéral (à savoir un transfert n'impliquant pas de réaffectation à un poste d'un grade supérieur). L'Administration confirme que le Directeur général a reçu du Conseil du personnel une lettre datée du 3 août 2010, dans laquelle il lui demandait de réexaminer la nomination du chef du Bureau de la déontologie, lettre à laquelle une réponse a été envoyée le 27 septembre 2010. L'Administration maintient qu'il n'y a aucune raison d'annuler la nomination.
30. Le Conseil du personnel demande également à être associé aux consultations relatives au futur mandat du Bureau de la déontologie et à la définition de la notion de déontologie. L'Administration note qu'elle a assuré le Conseil du personnel que c'est bien son intention. Comme prévu dans le descriptif de projet pertinent au titre du programme de réorientation stratégique et dans le programme de travail pour 2011 du Bureau de la déontologie, un projet de code de déontologie de l'OMPI est diffusé pour commentaires à l'ensemble du personnel, ainsi qu'au Conseil du personnel.

Parallèlement, l'élaboration de mesures visant à prévenir des représailles, mentionnées par le Conseil du personnel, a déjà été clairement définie comme prioritaire dans le cadre du mandat du Bureau de la déontologie.

Recours et plaintes

31. Le nombre élevé de recours et de plaintes en instance, y compris devant le Tribunal administratif de l'OIT est aussi une source de préoccupation pour le Conseil du personnel. L'Administration est également préoccupée par cette situation. À cet égard, elle prévoit de réexaminer les procédures applicables dans le cadre du système interne d'administration de la justice, en collaboration avec le Conseil du personnel, et elle souhaite en outre améliorer les mécanismes informels de règlement des litiges. Ayant pris note des questions faisant l'objet des recours, elle s'attache, si nécessaire, à les prendre en considération, notamment dans le cadre des propositions de révision du Statut et Règlement du personnel et des politiques et procédures connexes. Il convient de noter qu'un nombre croissant de recours peut aussi être symptomatique d'une période de réforme dans une organisation, et traduire une résistance au changement, même lorsque les réformes sont dans l'intérêt de l'Organisation et du personnel dans son ensemble.

Allégations de racisme

32. Le Conseil du personnel affirme que, lors de l'Assemblée générale de l'Association du personnel tenue en 2010, des accusations de racisme et d'obstruction à la justice ont été portées contre des "fonctionnaires de haut rang". L'Administration rejette fermement ces allégations infondées de racisme. Elle note, par ailleurs, que les prétendues accusations de racisme n'ont pas été portées à l'égard d'un acte ou d'un incident impliquant l'Administration. Au contraire, elles ont été formulées entre membres de l'Association du personnel dans le cadre de messages électroniques et de lettres qui, semble-t-il, auraient été écrits par un ou plusieurs membres du personnel au sujet d'autres collègues; et elles visaient à critiquer la manière dont les membres du précédent Conseil du personnel avaient réagi à ces messages électroniques.
33. Dans un mémorandum adressé à l'ensemble du personnel en mai 2009, l'Administration soulignait que la diffusion de messages électroniques diffamatoires ou injurieux était strictement interdite et devait être immédiatement signalée. En outre, le Directeur général a clairement indiqué par écrit, puis verbalement, à tout le personnel qu'aucune forme de racisme ne saurait être tolérée par l'Organisation. Dans son mémorandum du 23 avril 2010 adressé à l'ensemble du personnel, il écrivait ce qui suit : "[...] Un comportement raciste, sous quelque forme que ce soit, est totalement inacceptable quel que soit le contexte et va à l'encontre de tout ce que nous représentons en tant qu'organisation internationale, fière de son personnel multiculturel et multiethnique et de sa place en tant qu'institution spécialisée des Nations Unies. Tout membre du personnel reconnu coupable d'avoir adopté un comportement raciste ou d'avoir diffusé des documents diffamatoires ou des messages électroniques contenant des propos haineux se verra appliquer avec sévérité les dispositions du Statut et Règlement du personnel de cette Organisation et de tout autre texte administratif en vigueur. En outre, les fausses accusations de racisme et les allégations malveillantes d'actes répréhensibles graves de toute nature, formulées à l'encontre de collègues, ne peuvent pas non plus être tolérées".

Affaires disciplinaires

34. Par ailleurs, le Conseil du personnel se déclare préoccupé par les cas de deux membres du personnel suspendus depuis deux années en attendant la soumission de leur dossier au Comité consultatif mixte siégeant en matière disciplinaire. L'Administration confirme qu'à l'heure actuelle, deux membres du personnel de l'OMPI sont suspendus tout en percevant l'intégralité de leur traitement, en attendant l'achèvement de la procédure disciplinaire. Ces affaires ont fait l'objet d'enquêtes extrêmement complexes et sensibles. L'Administration est également préoccupée par la longueur de la suspension et ne ménage aucun effort pour faire en sorte que la procédure disciplinaire s'achève dans les meilleurs délais. À cet égard, l'Administration a vivement déploré que la procédure disciplinaire devant le Comité consultatif mixte ait accusé un retard de six mois parce que le Conseil du personnel ne répondait pas aux demandes répétées de l'Administration de lui fournir le nom de ses représentants désignés au sein du comité⁷. La procédure disciplinaire est sur le point de s'achever.

[Fin de l'annexe III et du document]

⁷ Voir la disposition 8.2.1 du Statut et Règlement du personnel.