

Assemblées des États membres de l'OMPI

**Cinquantième série de réunions
Genève, 1^{er} – 9 octobre 2012**

RAPPORT DE SYNTHÈSE ANNUEL DU DIRECTEUR DE LA DIVISION DE L'AUDIT ET DE LA SUPERVISION INTERNES

établi par le Secrétariat

1. Le présent document contient le Rapport de synthèse annuel établi par le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes.

2. *L'Assemblée générale de l'OMPI est invitée à prendre note du Rapport de synthèse annuel du directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes.*

[Le Rapport de synthèse annuel du directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes suit]

TABLE DES MATIÈRES

SIGLES	2
RAPPORT DE SYNTHÈSE ANNUEL DU DIRECTEUR DE LA DIVISION DE L'AUDIT ET DE LA SUPERVISION INTERNES.....	3
1. RÉSUMÉ.....	3
2. PLANIFICATION ET NORMES.....	3
3. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS IMPORTANTES EN MATIÈRE DE SUPERVISION INTERNE	4
A. Gestion des programmes et des projets.....	5
B. Gestion des ressources humaines	6
C. Gestion de l'informatique.....	7
4. ENQUÊTES MENÉES PENDANT LA PÉRIODE CONSIDÉRÉE/QUESTIONS RELATIVES AUX ENQUÊTES	8
5. ÉTAT D'AVANCEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS PRÉCÉDENTES	9
6. AUTRES ACTIVITÉS DE SUPERVISION	12
A. Conseils en matière d'audit et de contrôle	12
B. L'Organe consultatif indépendant de surveillance.....	13
C. Enquête sur la satisfaction des clients	13
D. Le vérificateur externe des comptes.....	13
E. Le bureau du médiateur et le bureau de la déontologie	13
F. Coopération avec les Nations Unies	14
G. Gestion des documents relatifs à la supervision	14
H. Séminaire d'évaluation	14
7. RESSOURCES DANS LE DOMAINE DE LA SUPERVISION.....	15
A. Budget et effectifs.....	15
B. Formation	16

ANNEXES

- ANNEXE I – Liste des rapports de la Division de l'audit et de la supervision internes
 ANNEXE II – Statistiques en matière d'enquêtes
 ANNEXE III – Liste des recommandations de la Division de l'audit et de la supervision internes clôturées sans avoir été mises en œuvre

SIGLES

BSCI	Bureau des services de contrôle interne
DGRH.....	Département de la gestion des ressources humaines
ERP	Planification des ressources de l'Organisation
FAFA	Accord-cadre financier et administratif avec l'Union européenne
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FIDA	Fonds international de développement agricole
GNUE	Groupe des Nations Unies sur l'évaluation
IPSAS.....	Normes comptables internationales du secteur public
OCIS.....	Organe consultatif indépendant de surveillance
OIT	Organisation internationale du travail
PAM.....	Programme alimentaire mondial
PCT	Traité de coopération en matière de brevets
PMSDS.....	Système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel
TAOIT.....	Tribunal administratif de l'OIT

RAPPORT DE SYNTHÈSE ANNUEL DU DIRECTEUR DE LA DIVISION DE L'AUDIT ET DE LA SUPERVISION INTERNES

1^{er} juillet 2011 – 30 juin 2012

1. RÉSUMÉ

1. La Division de l'audit et de la supervision internes de l'OMPI a pour mission d'assurer une supervision interne efficace et indépendante à l'OMPI, conformément aux dispositions établies par les États membres dans la Charte de la supervision interne.

2. Le paragraphe 25 de la Charte de la supervision interne de l'OMPI exige que le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes présente chaque année au Directeur général, avec copie au vérificateur externe des comptes et à l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS) de l'OMPI, un rapport de synthèse annuel sur ses activités indiquant l'orientation et la portée de celles-ci, le calendrier des travaux et les progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations classées par ordre de priorité. Ce rapport de synthèse est aussi soumis à l'Assemblée générale et permet à nos principales parties prenantes et au personnel de l'Organisation en général d'être informés des activités et rapports de la Division de l'audit et de la supervision internes et des difficultés qu'elle rencontre dans l'accomplissement de son mandat. La Division de l'audit et de la supervision internes présente aussi ses activités (paragraphe 24 de la Charte de la supervision interne) aux sessions officielles du Comité du programme et budget (PBC).

2. PLANIFICATION ET NORMES

3. Les activités de la Division de l'audit et de la supervision internes englobent des fonctions d'audit interne et d'évaluation ainsi que le contrôle et l'appréciation de l'adéquation et de l'efficacité du cadre de contrôle de l'OMPI, et l'utilisation efficace et rationnelle des ressources. La Division de l'audit et de la supervision internes mène par ailleurs des enquêtes sur les allégations de gaspillage, de fraude et de mauvaise gestion, ou toute autre atteinte aux règles et règlements de l'OMPI.

4. La Division de l'audit et de la supervision internes se conforme au cadre international de pratiques professionnelles (IPPF) établi par l'Institut des auditeurs internes, lequel comprend le code de déontologie, les normes internationales pour la pratique professionnelle de l'audit interne, les avis pratiques, les documents de synthèse et les guides pratiques. Les normes de l'Institut des auditeurs internes contiennent les conditions, fondées sur des principes, qu'il convient d'observer pour mener un audit interne, que ce soit à l'échelle de l'Organisation ou des différents services individuels. D'autres principes directeurs, tels ceux promulgués par l'Information Systems Audit and Control Association (ISACA), sont utilisés dans le cadre des audits informatiques. De même, lorsqu'elle mène des activités aux fins d'investigations, la Division de l'audit et de la supervision internes est guidée par les lignes directrices uniformes pour les enquêtes adoptées par la quatrième conférence des enquêteurs internationaux en 2009. Pour ce qui est de l'évaluation, elle s'inspire des normes internationales en matière de pratique d'évaluation établies par le Groupe des Nations Unies sur l'évaluation (GNUE).

5. Conformément à la Charte de la supervision interne de l'OMPI¹, la Division de l'audit et de la supervision internes a élaboré son plan de travail en se fondant sur les meilleures pratiques actuelles, au moyen d'un processus de planification multidimensionnel comprenant une évaluation des risques qui englobe les entités opérationnelles de l'OMPI et les priorités intersectorielles pertinentes. L'évaluation des risques a permis de déterminer le niveau de couverture des secteurs à risque qui doit être assuré par l'audit pour l'exercice biennal 2012-2013 et de mettre en rapport les besoins en matière d'audit avec les ressources internes disponibles afin de fournir une assurance raisonnable concernant l'efficacité, l'efficience et l'intégrité des processus et systèmes de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle de l'OMPI. La Division de l'audit et de la supervision internes a également élaboré son plan de travail sur la base de consultations avec les principales parties prenantes.

6. La Division de l'audit et de la supervision internes a planifié une série d'évaluations par pays, d'évaluations thématiques et d'évaluations des programmes s'appuyant sur différents critères, tels que le niveau d'activité de l'OMPI, le résultat de l'investissement de l'OMPI ou le nombre de déplacements professionnels dans chaque pays ou de séances de formation organisées; le "contexte international", en prenant comme critères le niveau de développement économique, la sécurité, le nombre de traités signés et l'existence d'une stratégie nationale de propriété intellectuelle; l'"importance de la propriété intellectuelle au niveau national", mesurée par le nombre de demandes d'enregistrement de brevets, de modèles d'utilité, de marques et de dessins et modèles industriels; et les "Traités administrés par l'OMPI", lorsque des demandes ont été déposées dans le cadre du PCT ou des systèmes de Madrid et de La Haye. Parallèlement, l'accent a été mis sur les pays dans lesquels sont mis en œuvre des projets dans le cadre du Plan d'action pour le développement.

7. Pour les évaluations thématiques, le choix a porté sur les thèmes intersectoriels qui concernaient le plus grand nombre de programmes, présentaient le plus grand nombre d'activités et étaient dotés des budgets les plus importants. S'agissant de la sélection des programmes à évaluer, la Division de l'audit et de la supervision internes a passé en revue les différents programmes "opérationnels" (1-18), en s'intéressant en particulier à leur mention par les États membres, leur potentiel en matière d'enseignements à tirer, d'adhésion, de capacité à être reproduits et d'innovation, et la possibilité de les évaluer à l'aune de la qualité du cadre/des indicateurs d'exécution.

8. Enfin, la Division de l'audit et de la supervision internes met tout en œuvre pour que les enquêtes soient réalisées dans un délai approprié et présentent un haut niveau de qualité. Priorité a été donnée au traitement des dossiers en retard – voir ci-après. Une fois que les nouveaux dossiers reçus seront également traités, la Division de l'audit et de la supervision internes s'efforcera d'intervenir en amont et de mettre en œuvre des activités de prévention de la fraude.

3. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS IMPORTANTES EN MATIÈRE DE SUPERVISION INTERNE

9. La Division de l'audit et de la supervision internes a fait état de ses conclusions dans les principaux domaines suivants² : gestion des programmes et des projets, gestion axée sur les résultats, gestion des ressources humaines et gestion de l'information, des communications et de la technologie. Conformément au paragraphe 26.a) et b) de la Charte de la supervision interne, les observations ci-après rendent compte des résultats des activités de supervision

¹ Annexe I au Règlement financier de l'OMPI

² Voir la liste des rapports figurant à l'Annexe I

menées pendant la période considérée. La Division de l'audit et de la supervision internes prend acte du fait que la direction a d'ores et déjà pris des mesures concernant les problèmes recensés.

A. GESTION DES PROGRAMMES ET DES PROJETS

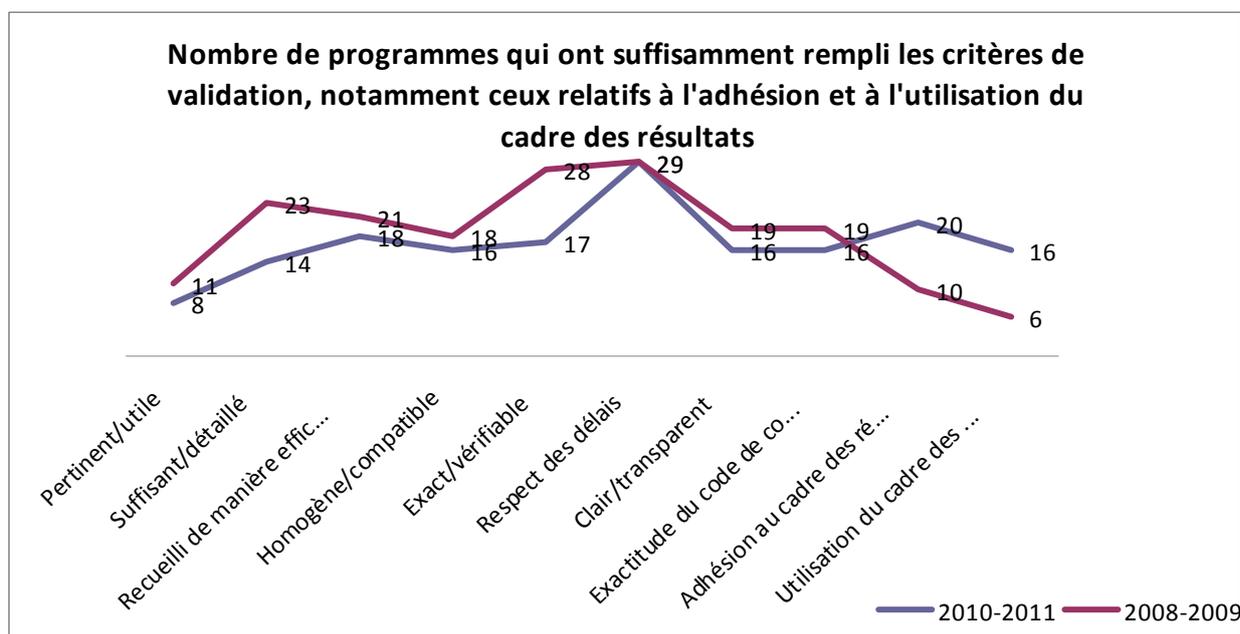
10. L'examen des activités de l'OMPI dans un pays, deux projets dans le cadre du Plan d'action pour le développement et la validation du rapport sur l'exécution du programme ont permis à la Division de l'audit et de la supervision internes de recenser les bonnes pratiques et de formuler des recommandations en vue d'améliorer la gestion des programmes et des projets.

11. Sur la base de ses évaluations, la Division de l'audit et de la supervision internes est parvenue à la conclusion que l'appui apporté par l'OMPI était adapté aux besoins de ses bénéficiaires et produisait les résultats escomptés. L'OMPI pourrait recourir davantage à des indicateurs d'exécution et de résultats précis, mesurables, réalistes, pertinents et assortis de délais pour mesurer les effets des projets, notamment à l'échelon des bénéficiaires. Lorsqu'il était possible de la mesurer, la Division de l'audit et de la supervision internes a estimé que la viabilité pouvait être améliorée au moyen de stratégies appuyées par le gouvernement. Une plus grande attention devrait être accordée au renforcement des synergies au sein et à l'extérieur de l'OMPI. Pour ce faire, il faudrait notamment renforcer le rôle des bureaux régionaux dans le cadre des projets ainsi que la coordination avec les institutions des Nations Unies dans les pays hôtes. L'OMPI devrait redoubler d'efforts dans le domaine du suivi, de l'évaluation et de l'établissement de rapports sur le résultat des activités financées. D'une manière générale, les stratégies de mise en œuvre des projets devraient être modifiées afin d'être plus efficaces et davantage axées sur les besoins et la demande.

12. Dans le cadre de sa validation indépendante du rapport sur l'exécution du programme pour l'exercice biennal 2010-2011, la Division de l'audit et de la supervision internes a mis en évidence d'importants aspects positifs comme le respect des délais dans l'établissement des rapports sur l'exécution de chaque programme, ainsi que la collecte efficace et l'accessibilité des données relatives à l'exécution. En termes de lacunes, elle a relevé la pertinence partielle et l'insuffisance ou l'imprécision des données relatives à l'exécution ainsi que le fait que le cadre des résultats servait principalement à l'établissement de rapports sur l'exécution au détriment de la gestion et de la formation. Suite aux modifications apportées au rapport sur l'exécution du programme pour 2010-2011 par rapport à l'exercice biennal précédent, une amélioration des résultats escomptés et des indicateurs d'exécution a été constatée, ainsi que des niveaux de référence et des objectifs réalistes. En dépit d'une amélioration des niveaux d'adhésion aux indicateurs d'exécution, l'information utilisée pour l'établissement des rapports pendant l'exercice biennal 2010-2011 n'a pas été produite sur une base régulière, trimestrielle par exemple, qui aurait permis de suivre les progrès réalisés.

13. Une comparaison entre deux exercices biennaux a été dressée (voir le graphique ci-dessous).

Graphique 1 – Indicateurs d'exécution remplissant les critères (2010-2011 par rapport à 2008-2009)³



B. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

14. L'audit de la gestion des ressources humaines a recensé les possibilités de renforcer le cadre de contrôle et de mieux aligner les pratiques de l'OMPI en matière de ressources humaines sur les meilleures pratiques des Nations Unies. La mise en œuvre des recommandations permettra à l'OMPI de disposer d'un personnel bien géré et convenablement formé qui travaille dans un cadre réglementaire solide et porteur appuyé par des politiques claires, des procédures efficaces et des systèmes modernes. À cet égard, une stratégie officielle de gestion des ressources humaines, en totale adéquation avec les objectifs stratégiques et les plans de l'OMPI, doit être élaborée au plus vite afin de faire en sorte que les ressources humaines au sein de l'OMPI concourent à la réalisation du mandat de l'Organisation.

³

Il convient de noter que la méthode d'échantillonnage des indicateurs d'exécution a été modifiée pour la validation du rapport sur l'exécution du programme en 2010-2011. Pour cette validation, il a été procédé à un échantillonnage aléatoire des indicateurs d'exécution, qui a permis une meilleure représentation de la qualité des données relatives à l'exécution, des indicateurs d'exécution et des outils de suivi au sein de l'Organisation, plutôt qu'à une sélection des seuls indicateurs d'exécution et données relatives à l'exécution qui remplissent les critères de précision, de mesurabilité, de réalisme, de pertinence et de respect des délais comme cela avait été le cas lors de la validation du précédent rapport sur l'exécution du programme. Résultat : la validation du rapport sur l'exécution du programme pour 2010-2011 présente un nombre légèrement supérieur de programmes qui ne remplissent pas suffisamment les critères de validation tandis que des évolutions positives ont été enregistrées par rapport à l'exercice biennal 2008-2009 concernant l'adhésion au cadre des résultats et son utilisation ainsi que le recours aux données relatives à l'exécution pour assurer un suivi interne.

15. Des politiques bien définies en matière de gestion des postes et des talents permettront à l'OMPI d'acquérir et de retenir des compétences au sein de l'Organisation et de veiller à ce que le savoir-faire et l'expérience du personnel correspondent au mieux aux besoins des unités organisationnelles là où ils sont le plus utiles. Cela contribuera également à réduire les conséquences liées à l'engagement d'un grand nombre d'agents temporaires⁴.

16. L'examen des statistiques du système interne d'administration de la justice et du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT) a montré qu'une analyse de cause à effet de l'ensemble des litiges internes et des décisions du TAOIT devrait être menée en vue d'améliorer le système de justice interne. Cela nécessitera également la révision, le cas échéant, et la mise en œuvre cohérente de la politique et des procédures en matière de ressources humaines, notamment dans les domaines du recrutement, du reclassement, des perspectives de carrière et de la résolution des litiges.

17. L'Organisation devrait par ailleurs effectuer une analyse des causes profondes de l'absentéisme des fonctionnaires. Le coût estimé de l'absentéisme est passé de 20 millions de francs suisses pour l'exercice biennal 2008-2009 à 22 millions de francs suisses pour l'exercice biennal 2010-2011.

18. En outre, une surveillance et des contrôles techniques du système FlexiTime, ainsi que la tenue en bonne et due forme de registres documentaires concernant les cessations de service, permettront de renforcer encore le cadre de contrôle et d'améliorer l'efficacité de la gestion.

19. Le système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel (PMSDS) et sa version révisée doivent faire l'objet d'un suivi attentif afin de veiller à ce que ce projet crucial de gestion du changement atteigne ses objectifs en développant la responsabilisation à tous les niveaux, la motivation du personnel et la performance globale au sein de l'Organisation. Dans cette optique, le budget alloué à la formation, auquel des ressources supplémentaires ont été attribuées suite au rapport d'audit, doit être encore renforcé pour répondre aux besoins de formation de l'ensemble de l'Organisation qui ont été recensés dans le cadre du programme PMSDS.

C. GESTION DE L'INFORMATIQUE

20. Conformément à la demande officielle présentée par l'OCIS, un suivi des recommandations formulées par la Division de l'audit et de la supervision internes lors d'audits précédents sur la sécurité et les contrôles d'accès informatiques a été réalisé. L'audit a fait apparaître des risques résiduels très élevés liés au cryptage insuffisant des informations non publiées du PCT avant que celles-ci soient copiées sur des bandes de sauvegarde et que ces bandes de sauvegarde soient stockées hors site. Les contrôles régissant l'accès physique au local des ordinateurs, ainsi que les connexions et la surveillance des utilisateurs dotés d'un accès privilégié en tant qu'administrateurs, ont également été signalés comme faisant partie des domaines pouvant être considérablement améliorés.

21. La Division de l'audit et de la supervision internes a par ailleurs recensé des risques résiduels élevés dans les domaines de la gouvernance en matière de gestion des risques liés à l'information, de la planification de la continuité des opérations, de la stratégie du système d'information, des politiques et procédures en matière de sécurité, de la gouvernance informatique et de la gestion de la configuration.

⁴

Un examen des statistiques en matière de recrutement pour la période 2007-2011 a révélé que près de la moitié (49%) des fonctionnaires de l'OMPI avaient été engagés sur la base de contrats de courte durée.

22. L'audit de la gestion informatique a révélé la nécessité de renforcer les contrôles dans le domaine de la gestion et de la sécurité des licences de logiciels sur les clés détenues par l'OMPI.

4. ENQUÊTES MENÉES PENDANT LA PÉRIODE CONSIDÉRÉE/QUESTIONS RELATIVES AUX ENQUÊTES

23. Dix-huit nouveaux dossiers ont été reçus ou ouverts pendant la période considérée (contre 14 dossiers reçus pendant la période précédente). Seize dossiers ont pu être clôturés pendant la période considérée (contre 27 précédemment). Quinze dossiers sont actuellement étudiés par la Division de l'audit et de la supervision internes : cinq enquêtes actives (dont deux sont en "attente de clôture") et dix plaintes faisant l'objet d'une étude préliminaire.

Tableau 1 – Récapitulatif des dossiers soumis à enquête

Enquêtes et plaintes actives au 1 ^{er} juillet 2011	Nouvelles plaintes enregistrées	Enquêtes menées à bien	Enquêtes et plaintes actives au 30 juin 2012
13	18	16	15

24. Les tableaux et graphiques figurant à l'annexe II présentent des informations statistiques sur les plaintes et les dossiers soumis à enquête. Depuis 2008, la Division de l'audit et de la supervision internes a enregistré un total de 85 enquêtes pour plainte, dont 70 ont été clôturées. En moyenne, depuis 2008, les plaintes pour harcèlement, atteintes à la sécurité informatique, diffamation et questions de recrutement représentent 60% de l'ensemble des plaintes reçues. Pendant la dernière période considérée, il y a eu trois cas de harcèlement, trois cas de fuites d'information, deux cas liés au remboursement de frais médicaux et un cas dans chacune des catégories ci-après : faute professionnelle suite au cumul de deux emplois, question de recrutement, demande de remboursement de frais de déplacement, diffamation et changement de date de naissance et de nationalité. La plupart des plaintes ont été déposées par des membres du personnel (52%) ou des représentants de la direction (26%).

25. Les enquêtes menées pendant la période considérée ont débouché sur des résultats satisfaisants et des enseignements d'ordre général à prendre en considération. Il est relevé que, malgré le nombre d'enquêtes importantes restant à mener, le résultat aura probablement un impact positif dans un certain nombre de domaines dans lesquels les abus semblent courants.

26. L'issue des dossiers clôturés pendant la période considérée est présentée dans le tableau 2 ci-dessous :

Tableau 2 – Issue des dossiers clôturés en 2011-2012

Issue	Nombre
Allégation non fondée	6
Allégation fondée	6
Allégation fondée mais fonctionnaire parti à la retraite	1
Aucune enquête nécessaire selon les conclusions de l'évaluation préliminaire	3
Total	16

27. Sur les sept dossiers enregistrés pendant la période considérée qui contenaient des allégations fondées selon les résultats de l'enquête, quatre fonctionnaires ont reçu des lettres d'accusation approuvées par le Directeur général, un fonctionnaire avait pris sa retraite et n'a donc pas été inculpé, un fonctionnaire a démissionné et un dossier est actuellement examiné en vue d'accusations éventuelles. Les quatre fonctionnaires ayant reçu une lettre d'accusation ont tous fait l'objet de mesures disciplinaires. Leurs dossiers n'ont pas encore été entièrement traités dans le cadre du système d'administration interne de la justice.

28. Pour les dossiers enregistrés en 2011-2012, la durée moyenne de traitement d'un dossier d'enquête jusqu'à la clôture – de l'enregistrement de la plainte à l'établissement du rapport – était d'environ sept mois.

29. Une politique d'enquête est en suspens depuis août 2010 pour examen et observations. Elle a été étudiée par l'OCIS à sa vingt-quatrième session en mars 2012. Après la conduite de futures consultations internes, cette politique, assortie d'une mise à jour du manuel de procédure en matière d'enquêtes, sera présentée aux États membres pour consultation, conformément aux dispositions du paragraphe 13.b) de la Charte de la supervision interne.

30. Conformément aux dispositions du paragraphe 26.g) de la Charte de la supervision interne, je signale qu'aucun membre du personnel n'a refusé d'apporter son assistance dans le cadre d'une enquête en cours pendant la période considérée.

5. ÉTAT D'AVANCEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS PRÉCÉDENTES

31. Le Directeur général a la responsabilité de veiller à ce qu'il soit donné effet sans tarder à toutes les recommandations du directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes et d'autres services chargés de la supervision, d'une part, et d'indiquer les mesures prises à l'égard des différentes conclusions et recommandations figurant dans le rapport établi⁵, d'autre part. Le Directeur général exerce cette responsabilité par l'intermédiaire des chefs de programme responsables de certains domaines opérationnels au sein de l'Organisation⁶. La mise en œuvre de l'ensemble des recommandations en matière de supervision par les chefs de programme de l'OMPI fait l'objet d'un suivi régulier de la part de la Division de l'audit et de la supervision internes⁷.

⁵ Paragraphe 22 de la Charte de la supervision interne.

⁶ Paragraphe 7 de l'Ordre de service n°16/2010.

⁷ Paragraphe 3 de l'Ordre de service n°16/2010.

Tableau 3 – Évolution des recommandations en suspens par origine

Origine	1 ^{er} juillet 2011			30 juin 2012
Recommandations de supervision émanant de :	Recommandations en suspens	Recommandations ajoutées au cours de la période	Recommandations complètement mises en œuvre pendant la période	Recommandations en cours de mise en œuvre
Audit externe	7	13	8	12
Corps commun d'inspection	2	0	1	1
Audit et évaluation internes	128	72	82	118
Ernst & Young	1	0	1	0
Comité d'audit	25	0	16	9
Total	163	85	108	140

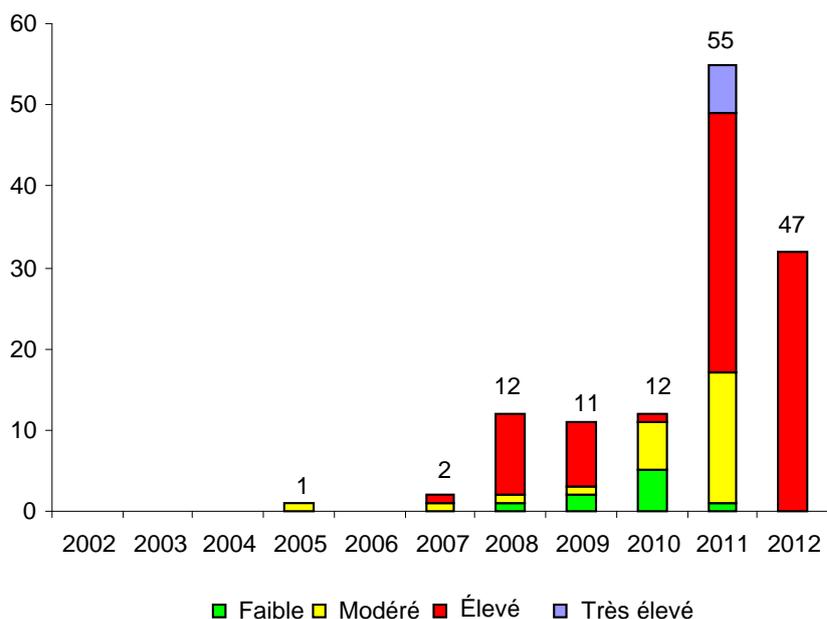
32. Les membres de la Division de l'audit et de la supervision internes effectuent aussi un suivi de leurs propres recommandations de trois manières :

- a) grâce à l'examen, au début de chaque nouvelle opération d'audit, de la mise en œuvre des recommandations précédentes connexes;
- b) grâce à l'actualisation, sur la base des informations fournies par les chefs de programme concernés, de la feuille de calcul contenant la liste des recommandations mises en œuvre en matière de supervision et à la présentation de cette liste au Directeur général et à l'OCIS pour examen; et
- c) grâce à l'établissement d'un rapport annuel destiné à tenir le Directeur général informé de l'état d'avancement de la mise en œuvre des activités par les chefs de programme de l'OMPI. À cet égard, le Directeur général a demandé à l'Équipe de haute direction de s'employer encore davantage à mettre en œuvre les recommandations acceptées en matière de supervision aussi rapidement que possible et de la façon la plus appropriée possible.

33. L'OCIS examine la liste des recommandations relatives à la supervision pendant ses réunions ordinaires, une fois sur deux. Pendant la période considérée, la Division de l'audit et de la supervision internes a réalisé, à la demande de l'OCIS, deux audits de vérification des recommandations de l'OCIS faisant état d'un risque élevé ainsi que des recommandations concernant la technologie de l'information et la sécurité informatique présentées dans les précédents rapports de la Division de l'audit et de la supervision internes.

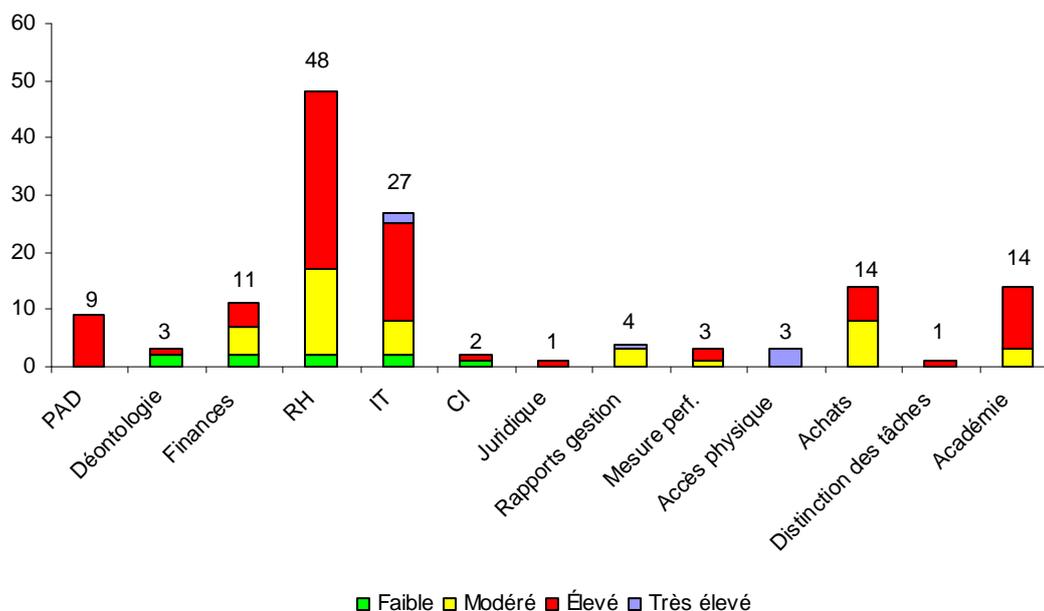
34. À la date du présent rapport, 140 recommandations ont été déclarées en suspens par les chefs de programme, parmi lesquelles 90 font état d'un risque très élevé (six) ou d'un risque élevé (84). Les six recommandations qui font état d'un risque très élevé traitent principalement des questions relatives à la technologie de l'information recensées dans les audits du système Flexitime et des contrôles d'accès des employés aux locaux de l'OMPI (2011) ainsi que de la vérification des recommandations d'audit établies par la Division de l'audit et de la supervision internes concernant la technologie de l'information et la sécurité informatique (2011). Dix-neuf (ou 22%) des recommandations faisant état d'un risque élevé sont en suspens depuis plus de deux ans.

**Graphique 2 – État de la mise en œuvre des recommandations de supervision
du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012**



35. Sur les 84 recommandations faisant état d'un risque élevé, 31 concernent les ressources humaines, 17 l'informatique, 11 l'Académie de l'OMPI, neuf le Plan d'action pour le développement, six les achats, cinq les finances, les cinq restantes ayant trait à la déontologie, aux affaires juridiques, à la mesure de la performance et à la distinction des tâches du PCT.

Graphique 3 - Recommandations en suspens par catégorie⁸



⁸ PAD: Plan d'action pour le développement; RH : ressources humaines; IT : informatique; CI: contrôles internes; Mesure perf. : mesure de la performance.

36. Les recommandations du vérificateur externe des comptes ont continué d'être mises en œuvre progressivement pendant la période considérée et douze seulement restent en suspens. Conformément au paragraphe 23 de la Charte de la supervision interne, un rapport a été présenté au Directeur général sur la mise en œuvre des recommandations formulées par le vérificateur externe des comptes qui en a reçu une copie, de même que l'OCIS.

37. Conformément au paragraphe 26.c) de la Charte de la supervision interne, le rapport de synthèse annuel doit présenter *“une description de toutes les recommandations qui n'ont pas été approuvées par le Directeur général ainsi que l'indication de ses raisons à cet égard”*. L'annexe III fournit une liste des six recommandations qui ont été clôturées pendant la période considérée sans avoir été mises en œuvre en indiquant les raisons pour lesquelles elles n'ont pas été mises en œuvre.

6. AUTRES ACTIVITÉS DE SUPERVISION

A. CONSEILS EN MATIÈRE D'AUDIT ET DE CONTRÔLE

38. En plus de son programme de travail normal en matière de supervision, la Division de l'audit et de la supervision internes déploie une activité de conseil qui peut prendre deux formes. Premièrement, elle participe en qualité d'observateur à divers comités (le comité d'investissement, l'équipe chargée du projet de mise en œuvre des normes IPSAS et du projet de système intégré de planification des ressources de l'Organisation (ERP), ainsi que le groupe chargé de l'évaluation des achats pour la formation sur la déontologie). Deuxièmement, elle fournit, s'il y a lieu, des conseils sur les documents de politique générale ou le cadre réglementaire. Cela s'est produit dans les cas suivants :

- a) Discussions des membres du groupe de la haute direction sur les conséquences de l'accord-cadre financier et administratif (FAFA) avec l'Union européenne;
- b) Diagrammes et registres des risques concernant le processus opérationnel établis par le Service des finances;
- c) Document pour le PBC sur le financement à long terme de l'assurance-maladie après cessation de service à l'OMPI;
- d) Projet de code de conduite régissant les relations avec les fournisseurs;
- e) Projet de politique de protection des personnes signalant des irrégularités;
- f) Projet de politique de déclaration de situation financière;
- g) Projet de politique destinée à empêcher et dissuader la corruption, la fraude, la collusion, la coercition, le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme; et
- h) Mémoire d'accord entre l'OMPI et l'Office des brevets et des marques des États-Unis d'Amérique (USPTO).

B. L'ORGANE CONSULTATIF INDÉPENDANT DE SURVEILLANCE

39. La Division de l'audit et de la supervision internes a été régulièrement invitée par l'OCIS⁹ à participer à ses réunions trimestrielles pour répondre à des questions détaillées sur son travail et son fonctionnement. Les vingt-deuxième à vingt-cinquième sessions de l'OCIS se sont tenues au cours de la période visée par le présent rapport.

40. Toutes les recommandations faites par l'OCIS concernant la Division de l'audit et de la supervision internes, telles que décrites à l'annexe VI du rapport présenté par la division l'an dernier (document WO/GA/40/4), ont été mises en œuvre.

C. ENQUÊTE SUR LA SATISFACTION DES CLIENTS

41. Afin de mieux comprendre les attentes des collègues et d'obtenir un retour d'information de leur part sur les activités de supervision, la Division de l'audit et de la supervision internes a commencé à recourir à des études sur la satisfaction des clients. Ces études devraient lui permettre de mieux cerner les domaines dans lesquels elle peut s'améliorer.

42. Depuis début 2012, quatre études ont été lancées après l'audit sur la gestion des logiciels et des ressources humaines, l'évaluation du projet de nouvelles académies, l'évaluation des centres d'appui à la technologie et à l'innovation (TISC) et l'évaluation pilote du portefeuille d'activités d'un pays. L'activité a été jugée satisfaisante à 76% en moyenne. Le meilleur résultat moyen a été obtenu dans le cadre de l'évaluation visant à déterminer si *“un niveau adéquat de communication a été maintenu tout au long du processus d'audit ou d'évaluation et si les questions importantes ont été portées sans délai à l'attention de la direction lors des séances d'information et de compte-rendu ou des activités de validation.”* La moins bonne note moyenne a été obtenue dans le cadre de l'évaluation visant à déterminer si *“l'ensemble de la procédure d'audit ou d'évaluation a été menée dans un délai raisonnable, de la notification de l'audit ou de l'évaluation jusqu'à la diffusion du rapport final.”*

43. Les observations supplémentaires formulées par les unités ayant fait l'objet de l'audit ou de l'évaluation montrent que la Division de l'audit et de la supervision internes peut encore s'améliorer en ce qui concerne la sélection et la gestion du consultant, la rédaction des rapports et le respect strict de l'objet de la mission. La Division de l'audit et de la supervision internes fera en sorte de remédier aux lacunes ainsi recensées.

D. LE VÉRIFICATEUR EXTERNE DES COMPTES

44. Les excellentes relations de coopération et de coordination avec le vérificateur externe des comptes se sont poursuivies avec des réunions périodiques de partage d'information sur des questions d'audit, de contrôle interne et de gestion des risques. Le vérificateur externe des comptes reçoit tous les rapports de supervision ainsi qu'une copie du programme de travail et de la stratégie de la Division de l'audit et de la supervision internes afin de garantir l'efficacité des activités d'audit et d'éviter toute répétition inutile des tâches de supervision.

E. LE BUREAU DU MÉDIATEUR ET LE BUREAU DE LA DÉONTOLOGIE

45. Pendant la période considérée, le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes, la médiatrice et le chef du bureau de la déontologie, ainsi que l'exige le paragraphe 8 de la Charte de la supervision interne, se sont rencontrés régulièrement pour assurer une bonne coordination et éviter tout chevauchement inutile de leurs activités. Leurs échanges de

⁹ Document WO/GA/39/6 et paragraphe 27 du document WO/AC/18/2.

vues et leurs discussions se sont révélés très utiles et ont contribué à faire en sorte que les mandats distincts et indépendants de la Division de l'audit et de la supervision internes, du Bureau du médiateur et du Bureau de la déontologie soient remplis efficacement.

F. COOPÉRATION AVEC LES NATIONS UNIES

46. La Charte de la supervision interne (paragraphe 13.f)) contient des dispositions expresses en ce qui concerne la nécessité de participer aux différentes instances officielles des Nations Unies chargées des fonctions de supervision. Pendant la période considérée, la Division de l'audit et de la supervision internes a poursuivi sa collaboration et sa coopération actives et utiles avec d'autres organisations et organes du système des Nations Unies. Elle a notamment participé aux activités suivantes :

- a) La quarante-et-unième réunion annuelle des représentants des services de vérification interne des Nations Unies en septembre 2011. La Division de l'audit et de la supervision internes est membre du groupe de travail des représentants des services de vérification interne sur les audits de performance et les évaluations;
- b) La réunion annuelle du Chef des services de vérification interne des organisations internationales basées en Europe accueillie par le Comité international de la Croix-Rouge en mai 2012 à Versoix;
- c) La réunion annuelle du Groupe des Nations Unies sur l'évaluation (GNUE) en mai 2012, organisée conjointement par l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), le Programme alimentaire mondial des Nations Unies (PAM), et le Fonds international de développement agricole (FIDA) à Rome. La Division de l'audit et de la supervision internes est membre des groupes spéciaux du GNUE sur les normes et sur l'évaluation des travaux d'établissement des normes;
- d) Le Forum interinstitutionnel pour les enquêteurs des organes des Nations Unies – la Conférence des enquêteurs internationaux; et
- e) Diverses activités de formation communes avec d'autres organisations des Nations Unies ayant leur siège à Genève.

G. GESTION DES DOCUMENTS RELATIFS À LA SUPERVISION

47. En septembre 2011, la Division de l'audit et de la supervision internes a acquis un tout nouveau progiciel de vérification, TeamMate. Ce progiciel a été mis en place et mettra à la disposition des membres de la Division de l'audit et de la supervision internes un ensemble complet d'instruments de travail pour les aider à mener à bien leurs tâches en matière de supervision. Cet outil facilitera par ailleurs la conformité pleine et entière avec les normes en cours d'établissement pour le prochain examen d'assurance qualité de la Division de l'audit et de la supervision internes qui aura lieu en 2014.

H. SÉMINAIRE D'ÉVALUATION

48. Afin de trouver un équilibre entre les deux objectifs de l'évaluation – l'acquisition de connaissances et la responsabilisation, la Division de l'audit et de la supervision internes a organisé avec succès en novembre 2011 un séminaire d'évaluation sur *“les enseignements tirés des pratiques existantes en matière d'évaluation des incidences et des effets de la propriété intellectuelle sur le développement”*. L'objectif principal était le partage de pratiques recommandées en matière d'évaluation des incidences de la propriété intellectuelle sur le développement, un domaine qui reste très spécialisé. L'atelier avait pour but de favoriser

l'acquisition de connaissances ciblées sur les avantages et les faiblesses de ce type d'évaluation. Un autre objectif du séminaire était également de permettre des échanges entre les spécialistes de la propriété intellectuelle et les experts de l'évaluation en vue d'élargir le champ d'expertise dans ce domaine particulier. Le séminaire a atteint ses objectifs comme en témoignent les feuilles d'évaluation renvoyées par les participants.

49. En novembre 2012, la Division de l'audit et de la supervision internes organisera un séminaire pour faire mieux connaître la fonction d'évaluation de l'OMPI et sensibiliser aux bonnes pratiques en matière d'évaluation en mettant en avant leur utilité dans le cadre de la gestion et de la prise de décision.

7. RESSOURCES DANS LE DOMAINE DE LA SUPERVISION

50. Selon la Charte de la supervision interne (paragraphe 27), le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes doit formuler ses observations sur le caractère suffisant ou non des ressources allouées à la supervision interne au sein de l'Organisation.

A. BUDGET ET EFFECTIFS

51. Par rapport à l'exercice biennal précédent, les effectifs de la Division de l'audit et de la supervision internes sont restés stables et les autres ressources ont augmenté de 11%. Les problèmes de personnel ont longtemps entravé la mise en place effective et satisfaisante de l'activité de supervision interne à l'OMPI. La Division de l'audit et de la supervision internes dispose désormais d'un effectif de 11 personnes pour 2012 et 2013¹⁰. Si le budget et les effectifs de la Division de l'audit et de la supervision internes ne représentent que 1,6% et 0,9% du budget et du personnel de l'OMPI, l'Organisation se situe manifestement dans la moyenne des autres organisations des Nations Unies¹¹. La réaffectation de personnel d'une fonction à une autre peut permettre de faire face à différentes priorités.

52. Une préoccupation majeure devrait être désormais de passer d'une structure reposant sur l'engagement de consultants sous contrats de courte durée à une structure composée d'une majorité de contrats à durée déterminée. Cela contribuera à rapprocher la Division de l'audit et de la supervision internes des normes des Nations Unies en matière d'activités de supervision interne. La division ne dispose pas encore d'effectifs suffisants, moyennant la création de postes budgétaires autorisés, pour assurer l'exécution efficace et indépendante de l'une quelconque des fonctions de supervision interne qui permettrait à la division de remplir pleinement et efficacement son mandat.

¹⁰ Pour le budget 2012-2013, la Division de l'audit et de la supervision internes a proposé qu'un nombre total de 12 personnes lui soit alloué – 10 postes et deux consultants. Le projet de budget en propose 11 : sept postes et quatre consultants.

¹¹ Voir les rapports du Corps commun d'inspection (JIU/REP/2010/5 - La fonction d'audit dans le système des Nations Unies, et JIU/REP/2011/7 - La fonction d'enquête dans le système des Nations Unies)

Tableau 4- Budget de la Division de l'audit et de la supervision internes pour 2010-2011¹² après transferts

Budget approuvé			Dépenses	Dépenses et engagements		Solde en % du budget		
Ressources en personnel	Autres ressources	Total	Ressources en personnel	Autres ressources	Total	Ressources en personnel	Autres ressources	Total
2 586	778	3 364	2 586	746	3 332	0%	4%	0,99%

53. Durant la période considérée, il a été fait appel à des experts contractuels pour diverses activités de supervision. Cela a été particulièrement utile pour les activités d'audit et d'enquête. Il est prévu de continuer d'engager des experts contractuels et des prestataires extérieurs au cours des années à venir afin de permettre à la Division de l'audit et de la supervision internes de compenser d'une certaine manière le manque de personnel et d'élargir son champ d'expertise en matière d'évaluations et d'enquêtes.

B. FORMATION

54. Vu l'importance d'un perfectionnement professionnel continu et conformément à sa politique en matière de formation, la Division de l'audit et de la supervision internes veille à ce que les membres de son personnel possèdent et renforcent leurs connaissances, compétences et autres qualifications nécessaires pour s'acquitter de leurs responsabilités individuelles, en vue d'améliorer en permanence la qualité des activités de supervision qui sont menées. Le personnel de la Division de l'audit et de la supervision internes a reçu pendant la période considérée une formation dans les domaines suivants : gestion du temps, DL 101¹³, audit de performance organisé par l'OIT, principes de lutte antifraude et techniques avancées de lutte antifraude. Les nouveaux collègues ont participé au cours d'orientation ainsi qu'aux cours de langues de l'OMPI. La Division de l'audit et de la supervision internes, conformément à sa stratégie, favorise la formation professionnelle continue et encourage son personnel à obtenir des qualifications professionnelles reconnues (auditeur interne certifié, vérificateur certifié de systèmes informatiques, examinateur certifié en fraude, etc.).

55. Des dispositions ont été prises pour organiser une activité sur le travail d'équipe en octobre 2012. Avec l'assistance du Département de la gestion des ressources humaines, cet atelier devrait favoriser la communication libre et la coopération au sein de l'équipe, renforcer le partage de l'information, des outils et des méthodes, créer des liens au sein du groupe, développer une meilleure compréhension de soi et des autres et permettre de mieux comprendre la fonction, le domaine d'expertise et les responsabilités de chaque membre de l'équipe.

[Les annexes suivent]

¹² Au 30 juin 2012 – en milliers de francs suisses. Les dépenses de personnel font l'objet d'allocations budgétaires annuelles.

¹³ Cours d'enseignement à distance en ligne dispensé par l'Académie de l'OMPI sur les notions de propriété intellectuelle

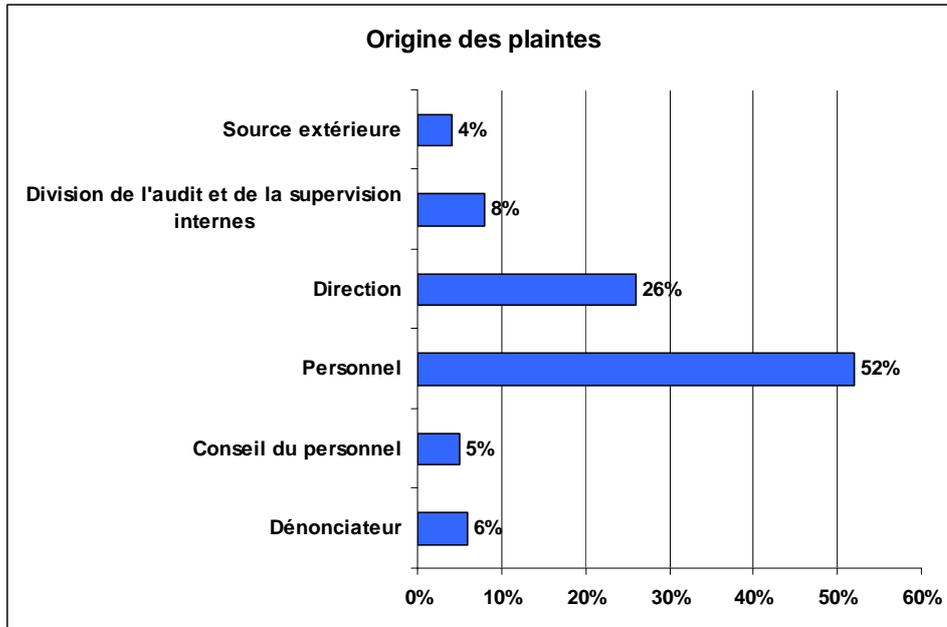
Liste des rapports de la Division de l'audit et de la supervision internes
1^{er} juillet 2011 – 30 juin 2012

- Analyse de la gestion des ressources humaines IA/06/2011
- Analyse de la gestion des actifs en matière de logiciels IA/07/2011
- Vérification de la mise en œuvre des recommandations faisant état d'un risque élevé émanant de l'organe consultatif indépendant de surveillance IA/08/2011
- Vérification des recommandations d'audit de la Division de l'audit et de la supervision internes concernant les technologies de l'information et la sécurité informatique IA/09/2011
- Évaluation pilote du portefeuille d'activités dans un pays menée par l'OMPI au Kenya EVAL 2011-01
- Centres d'appui à la technologie et à l'innovation (TISC) EVAL 2012-01
- Création de nouvelles académies nationales de la propriété intellectuelle EVAL 2012-02
- Validation du rapport sur l'exécution du programme 2010-2011 IA/EVAL 2012-01
- 18 enquêtes ayant fait l'objet d'une évaluation ou ayant été officiellement ouvertes.

[L'annexe II suit]

3. Ainsi qu'il ressort de la figure ci-dessous, les demandes d'ouverture d'enquêtes menées par la Division de l'audit et de la supervision internes émanent principalement des membres du personnel de l'OMPI. La plupart des plaintes déposées par les membres du personnel se sont révélées non fondées. Par contre, plusieurs plaintes émanant de dénonciateurs ont débouché sur des enquêtes exhaustives et des recommandations adressées au Directeur général en vue d'éventuelles mesures disciplinaires.

Graphique 4 – Origine des plaintes jusqu'au 30 juin 2012

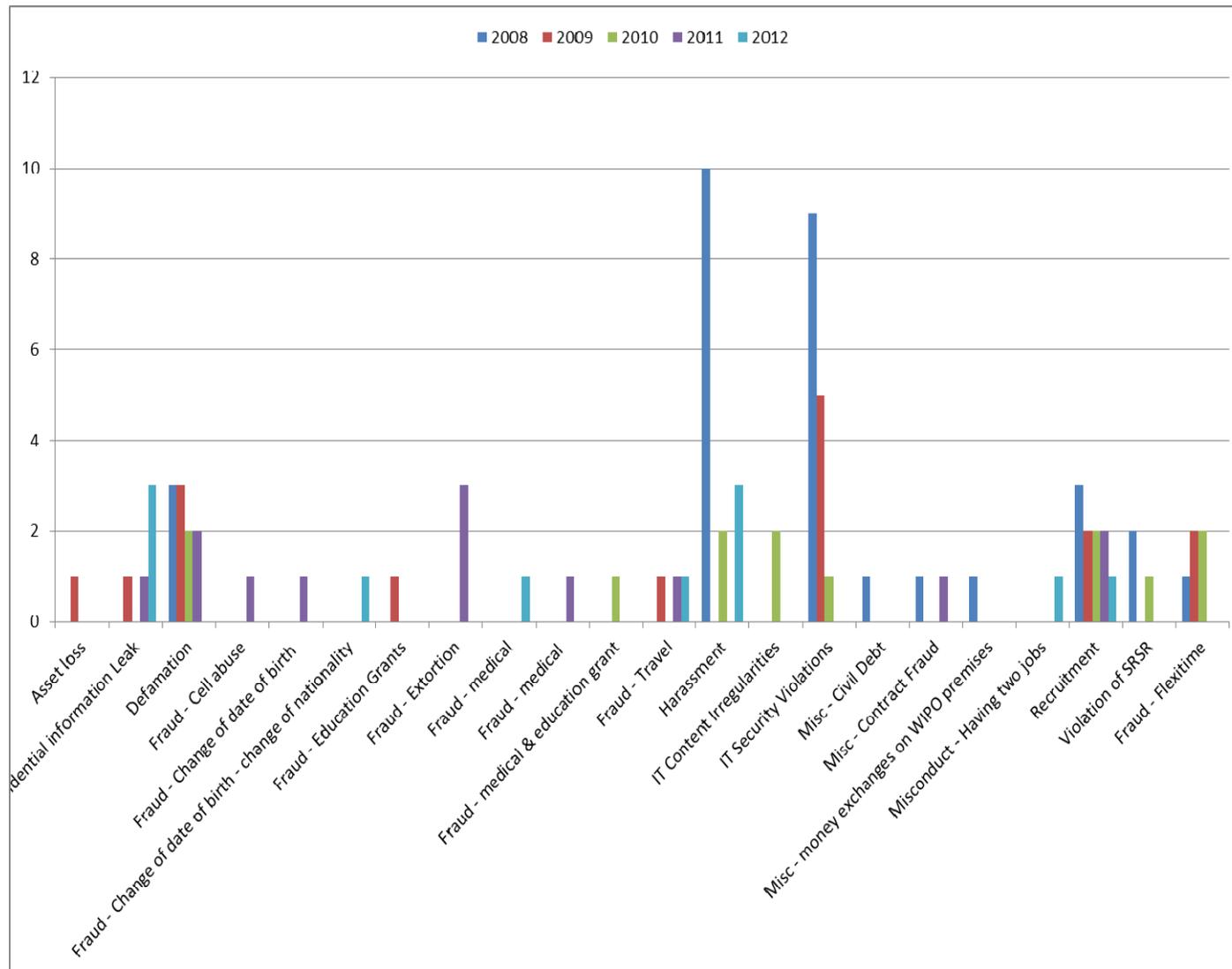


4. La figure 6 ci-dessous montre l'issue des 70 dossiers clôturés sur le nombre total de 85 dossiers enregistrés :

Tableau 6 – Issue des enquêtes clôturées

Issue	Nombre
Décision administrative	2
Allégation non fondée	35
Allégation fondée	17
Plainte ne relevant pas du mandat de la Division de l'audit et de la supervision internes	1
Plainte retirée	2
Non-respect des pratiques recommandées, mais pas de faute	1
Aucune enquête nécessaire selon les conclusions de l'évaluation préliminaire	12
Total	70

Graphique 6 Évolution des types de fraude au fil des années



[L'annexe III suit]

**LISTE DES RECOMMANDATIONS DE LA DIVISION DE L'AUDIT ET DE LA SUPERVISION
INTERNES QUI ONT ÉTÉ CLÔTURÉES SANS ÊTRE MISES EN ŒUVRE**

N°	Référence	Description de la recommandation	Évaluation du risque résiduel (Secrétariat)
1.	11355BE_O MPI_audit final 2010 (rapport d'audit externe)	Je recommande à l'OMPI de trouver une solution permanente pour réduire la tarification dans le cadre du PCT à trois ou quatre devises (CHF, EUR, USD et JPY, p. ex.). Je suis convaincu qu'une telle solution simplifiera les tâches administratives du service des finances du PCT tout en diminuant les risques de change (risque élevé).	Cette recommandation ne sera pas mise en œuvre; les vérificateurs externes des comptes en ont été informés et ont exprimé leur accord à ce sujet. Il est pris note du fait que les taux de change représentent un risque pour les recettes du PCT. Actuellement, la majorité des paiements reçus sont effectués dans les quatre devises principales mentionnées dans la recommandation (CHF, EUR, JPY et USD); le fait de se concentrer encore davantage sur ces devises ne permettra donc pas une réduction significative du risque. En outre, il existe déjà dans le Traité du PCT des dispositions conçues pour atténuer les risques de change associés aux taxes et aux devises dans lesquelles elles sont libellées. Il importe de noter que la possibilité pour les utilisateurs de payer les taxes dans leur monnaie locale est un avantage décisif du système du PCT, et le principal argument pour le maintien de toutes les devises. Cette recommandation n'est donc pas appropriée pour un système visant à être facilement accessible à tous. L'évolution de la situation continuera cependant d'être suivie pour trouver des moyens de réduire autant que possible les risques de change subsistant.
2.	IA/01/2008	Il est essentiel que la fonction de responsable de la sécurité de l'information revête l'autorité nécessaire au sein du secteur informatique et de l'OMPI. La décision de maintenir à P.4 le grade du poste de chef de la sécurité informatique ne tient pas compte de ce besoin (risque élevé).	Le point 2 concerne le grade du chef de la Section de la sécurité informatique. Il est estimé que la fonction revêt une autorité suffisante au sein du secteur informatique puisqu'elle rend compte directement au directeur des services informatiques (retirer cette fonction du secteur informatique ne fera que réduire son autorité au sein de ce secteur – voir le point 4) et elle revêt également une autorité suffisante à l'échelle de l'Organisation puisque cette autorité fait partie intégrante du mandat du Conseil de l'information, des communications et de la technologie.
3.	IA/04/2009	La direction de l'OMPI doit veiller à ce que les incidences des taux de change sur les recettes du PCT soient analysées et que les mesures correctives nécessaires en cas de variations des recettes escomptées susceptibles d'avoir des effets négatifs sur le	Jusqu'à présent, le PCT et le Bureau international ont supporté les conséquences des variations des taux de change entre les paires de devises, principalement entre le dollar et l'euro.

N°	Référence	Description de la recommandation	Évaluation du risque résiduel (Secrétariat)
		<p>budget de l'exercice biennal soient prises en temps voulu de manière à assurer un flux de trésorerie régulier et de permettre un établissement plus précis et exact du budget (risque élevé).</p>	<p>Le taux de change appliqué par la banque de l'administration chargée de la recherche internationale qui reçoit la taxe de recherche versée par un office récepteur national dans une monnaie autre que celle prescrite, échappe au contrôle du PCT, du Bureau international et du Service des finances. Différents moyens pour couvrir le risque de change inhérent à la Règle 16.1.e) ont été explorés avec les banques de l'OMPI mais aucune solution satisfaisante n'a été trouvée. Tout comme il est impossible de quantifier le nombre de taxes de recherche et leur échelonnement dans le temps, il est impossible d'évaluer la taille du risque sous-jacent ou le moment où il apparaîtra. La seule solution envisageable en la matière serait donc de mettre en place un instrument de couverture (comme une option) sans aucune corrélation avec le risque que l'OMPI s'efforce de réduire. Cette solution n'est guère conseillée car elle pourrait accroître encore davantage le risque encouru par l'OMPI suivant l'évolution des taux de change. Étant donné l'incidence considérable de la Règle 16.1 sur le Bureau international, le Service des finances proposera à l'administration concernée d'ajouter une nouvelle clause à la règle visant à conférer au Bureau international un contrôle total sur la gestion de trésorerie des fonds émanant de la taxe de recherche sur notification de l'administration chargée de la recherche internationale concernée. Cela permettrait au Bureau international de décider à quel moment effectuer la conversion, à quel taux et pour quel montant.</p> <p>Le Bureau international n'aurait ainsi plus à subir les effets de conversions réalisées par les plus importantes administrations chargées de la recherche internationale qui ne sont guère incitées à surveiller les variations des taux de change pour programmer leurs conversions en conséquence. Le Service des finances déterminera par ailleurs si les normes IPSAS sont conformes ou pas à cette réglementation interne afin d'harmoniser la pratique du Bureau international,</p>

N°	Référence	Description de la recommandation	Évaluation du risque résiduel (Secrétariat)
			<p>principalement à des fins de prévision ou de projection. Une analyse réalisée par le Service des finances de l'OMPI et le Secteur du PCT en décembre 2010 a révélé que la procédure prévue à la Règle 16.1.e) ne serait applicable qu'à quelques administrations chargées de la recherche internationale. Parmi celles-ci, seul un petit nombre a demandé le remboursement en vertu de la Règle 16.1.e) des pertes encourues en raison d'importantes variations des taux de change entre la monnaie dans laquelle la taxe de recherche a été payée à l'office récepteur et la monnaie dans laquelle l'administration chargée de la recherche internationale a fixé ladite taxe.</p> <p>Plutôt que de proposer une modification du règlement d'exécution du PCT qui affecterait le paiement de l'ensemble des taxes de recherche et, partant, l'ensemble des offices récepteurs et des administrations chargées de la recherche internationale, que la procédure prévue à la Règle 16.1.e) leur soit applicable ou pas, il semblerait préférable de trouver des arrangements informels avec les seuls offices récepteurs et administrations chargées de la recherche internationale qui sont effectivement concernés par la procédure prévue à la Règle 16.1.e) en vue de parvenir, avec la participation active du Bureau international, à une meilleure gestion du processus de change. Fin 2011, l'USPTO, en tant que l'un des principaux offices récepteurs, et l'Office européen des brevets (OEB), en tant que l'une des principales administrations chargées de la recherche internationale, avaient été approchés de manière informelle par le Bureau international en vue de discuter des conséquences de la Règle 16.1.e) et de proposer un nouveau mode de transfert mensuel des taxes de l'administration chargée de la recherche internationale de l'USPTO à l'OEB par l'entremise du Bureau international. Cela confère au Bureau international l'entière responsabilité de gérer plus étroitement les effets de change en négociant avec les banques et en utilisant les fonds existants en euros dans son portefeuille, réduisant ainsi le</p>

N°	Référence	Description de la recommandation	Évaluation du risque résiduel (Secrétariat)
			plus possible l'exposition aux taux de change pour la monnaie concernée. Ce projet pilote devrait être lancé à la mi-2012 par consentement mutuel, sur la base d'un simple échange de lettres entre les trois entités, sans modification aucune de la Règle 16.1.e). Le projet fera l'objet d'un réexamen un an plus tard.
4.	IA/09/2011	La Section de la sécurité informatique, conformément à la bonne pratique reconnue en vigueur actuellement, ne devrait pas être placée sous l'autorité directe du directeur des services informatiques (risque élevé).	Le point 4 concerne la structure hiérarchique dans le domaine de la sécurité informatique. Le système en vigueur a été jugé adéquat selon l'avis rendu par le consultant indépendant Gartner, qui a montré que dans la grande majorité des organisations (56% +7%), cette fonction est placée sous l'autorité du directeur des services informatiques ou d'un administrateur informatique de niveau moyen et qu'aucune tendance claire ne se profile en faveur du rattachement de cette fonction à un supérieur en dehors du secteur informatique.
5.	IA/01/2009	La direction de l'OMPI devrait suivre les procédures établies et verser aux membres du personnel 80% du plein tarif économique si le montant forfaitaire est appliqué (risque modéré).	Il a été dûment tenu compte de cette recommandation mais la direction de l'OMPI a choisi de maintenir pour le moment la somme forfaitaire pour congé dans les foyers qui est appliquée actuellement. Cette pratique en vigueur depuis de nombreuses années à l'OMPI ne constitue pas un risque financier puisqu'elle fait partie intégrante des dispositions budgétaires de l'OMPI.
6.	IA/06/2010	La Section du service des finances devrait veiller à ce que toute correction d'une instruction de paiement soit toujours effectuée à partir du système peopleSoft/AIMS, en évitant de la stocker temporairement sur le réseau de l'OMPI (risque modéré).	Le Service des finances a indiqué que de telles corrections ont été faites dans le passé mais dans des cas extrêmement rares (à deux reprises au cours des quatre dernières années). Dans ces deux cas, les corrections visaient à éviter un risque opérationnel et ont été faites en présence d'un fonctionnaire du service des finances. Des problèmes techniques avec les postes figurant dans les dossiers avaient mis en péril l'ensemble des deux (grands) dossiers et une décision opérationnelle a été prise visant à corriger les deux dossiers, car les modifier intégralement aurait entraîné d'importants problèmes de charge de travail et un risque de doubles paiements. Étant donné la stabilité actuelle d'Office Wings, il est peu probable que ce genre de cas se

N°	Référence	Description de la recommandation	Évaluation du risque résiduel (Secrétariat)
			reproduise à l'avenir. Toutefois, le service des finances doit conserver la capacité d'exécuter cette procédure dans des circonstances imprévues ou exceptionnelles. Les droits d'accès ne seraient alors accordés au support AIMS que pour une période très limitée et à titre exceptionnel afin que ces corrections puissent être effectuées. Toutes ces exceptions seront documentées et consignées.

[Fin de l'annexe III et du document]