

Comité de coordination de l'OMPI

Soixante-troisième session (41^e session ordinaire)
Genève, 20 – 29 septembre 2010

RAPPORT

adopté par le Comité de coordination

1. Le Comité de coordination avait à examiner les points suivants de l'ordre du jour unifié (document A/48/1) : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 36, 37, 38 et 39.
2. Le rapport sur ces points, à l'exception des points 7, 19.iii), 19.iv), 19.v), 36 et 37, figure dans le rapport général (document A/48/26).
3. Le rapport sur les points 7, 8, 19.iii), 19.iv), 19.v), 36 et 37 figure dans le présent document.
4. Mme Marion Williams (Barbade) a été élue présidente du Comité de coordination; Mme Liew Li Lin (Singapour) et M. Heinjoerg Herrman (Allemagne) ont été élus vice-présidents.

POINT 7 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

APPROBATION D'ACCORDS

5. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/63/1.
6. La délégation de l'Égypte, au nom du groupe du Plan d'action pour le développement, a noté que celui-ci avait pris note des trois accords présentés pour approbation sous ce point de l'ordre du jour. Le groupe du Plan d'action pour le développement était fermement convaincu de la nécessité pour l'OMPI de s'engager avec d'autres organisations intergouvernementales, notamment celles appartenant au système des Nations Unies, et trouvait particulièrement encourageants les accords proposés avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI). À cet égard, le groupe rappelait la recommandation n° 40 du Plan d'action pour le développement, qui invitait expressément l'OMPI à intensifier sa coopération sur les questions relatives à la propriété intellectuelle avec les institutions des Nations Unies et d'autres organisations internationales compétentes. La délégation a donc appuyé et approuvé ces accords. Cela étant, elle a souligné que les activités à entreprendre en vertu de ces accords devaient, comme le prévoyait la recommandation n° 40 du Plan d'action pour le développement, être conformes "aux orientations données par les États membres" et être élaborées en concertation avec ceux-ci. La délégation a souligné en particulier que l'accord qu'il était proposé de conclure avec la FAO prévoyait, à l'article III.e), des domaines de coopération pouvant faire l'objet de différences de perspectives et d'approches parmi les États membres et a prié en conséquence le Secrétariat de tenir compte de ces divergences de vues lors de la mise en œuvre de la coopération dans ces domaines. La délégation a également indiqué qu'en vertu des articles IV et V concernant respectivement les programmes de travail communs et les incidences financières, les activités de coopération pour le développement et la mise en œuvre du Plan d'action pour le développement devaient être financées par le budget ordinaire de l'Organisation.
7. En ce qui concerne l'accord proposé avec l'ONUDI, la délégation a souligné le grand potentiel de la collaboration entre ces deux institutions spécialisées des Nations Unies dans le domaine du transfert de technologie. Elle a indiqué qu'elle encourageait particulièrement la coopération entre les deux organisations dans ce domaine et qu'elle attendait avec impatience des initiatives concrètes à cet égard.
8. La délégation a déclaré que, à l'occasion de l'approbation des trois accords proposés au titre de ce point de l'ordre du jour, elle suggérait au Secrétariat de l'OMPI d'établir une liste de tous les accords, mémorandums d'accord et autres instruments signés entre l'OMPI et d'autres organisations, ainsi qu'un rapport sur l'état d'avancement de leur mise en œuvre. Elle a estimé qu'il s'agissait non seulement d'informer les États membres, mais également de leur permettre de participer à l'intensification de la coopération et de la collaboration de l'OMPI avec les institutions des Nations Unies et d'autres organisations internationales, conformément à l'esprit de la recommandation n° 40 du Plan d'action pour le développement. Elle a demandé que cette liste et ce rapport soient soumis au Comité de coordination à sa prochaine session.
9. Le Comité de coordination a approuvé l'accord conclu entre l'OMPI et la FAO, étant expressément entendu que toute incidence sur le plan des politiques devrait être communiquée par le directeur général au Comité de coordination pour complément d'analyse et décision. Le Comité de coordination a également approuvé le mémorandum d'accord entre l'OMPI et l'Union économique et

monétaire ouest-africaine (UEMOA) et l'accord conclu entre l'OMPI et l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), figurant respectivement aux annexes I, II et III du document WO/CC/63/1.

POINT 8 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

PROJETS D'ORDRE DU JOUR DES SESSIONS ORDINAIRES DE 2011 DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE, DE LA CONFÉRENCE DE L'OMPI, DE L'ASSEMBLÉE DE L'UNION DE PARIS ET DE L'ASSEMBLÉE DE L'UNION DE BERNE

10. La délégation de l'Égypte, parlant au nom du groupe du Plan d'action pour le développement, a déclaré que le groupe était favorable à l'adoption de ces projets, étant entendu que les États membres pourraient ajouter ou modifier des points des ordres du jour dans le courant de l'année.
11. Le Comité de coordination de l'OMPI a adopté les annexes I et II, le Comité exécutif de l'Union de Paris a adopté l'annexe III et le Comité exécutif de l'Union de Berne a adopté l'annexe IV du document A/48/23.

POINT 19 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

PROGRAMME DE REORIENTATION STRATEGIQUE ET RAPPORTS SUR L'ETAT D'AVANCEMENT DES PROJETS ET INITIATIVES

12. Les délibérations ont eu lieu sur la base des documents WO/CC/63/2, WO/CC/63/3 et WO/CC/63/4.
13. Le Secrétariat a fait une déclaration générale dans laquelle il a lié les documents examinés et le document WO/CC/63/5 relevant du point de l'ordre du jour suivant portant sur les agents temporaires de longue durée et une proposition relative à une stratégie de régularisation. Il a expliqué que les quatre documents présentaient des informations actualisées sur plusieurs initiatives entreprises pour mettre en adéquation les politiques et les pratiques en matière de ressources humaines avec le besoin de l'Organisation de se doter d'une architecture de la taille appropriée, afin de faire en sorte que, dans un cadre de gestion axée sur les résultats, les besoins en ressources humaines soient planifiés, administrés et gérés d'une façon efficace et équitable. Il a expliqué ensuite que le programme de cessation volontaire de service permettrait à l'Organisation de doter les programmes d'un personnel disposant des compétences appropriées, tout en permettant par ailleurs à l'Organisation de régulariser un certain nombre d'agents temporaires de longue durée. Il s'est ensuite référé au document WO/CC/63/5 consacré aux agents temporaires de longue durée et a présenté les grandes lignes de la méthode progressive visant à mettre en œuvre une planification appropriée des ressources humaines, selon laquelle les besoins en personnel sont définis en fonction des besoins réels, et non selon ce qu'il a appelé une "méthode de budgétisation et de planification fondée sur les ressources". Il a indiqué que cette méthode progressive permettrait à l'Organisation de disposer de suffisamment de souplesse pour affecter les ressources humaines là où elles étaient nécessaires, en fonction des principes de la gestion axée sur les résultats. Le Secrétariat a mentionné ensuite le document relatif à la révision proposée du Statut et Règlement du personnel, qui permettrait à l'OMPI de disposer du cadre statutaire dont elle avait bien besoin pour offrir à son personnel des conditions d'emploi satisfaisantes.

POINT 19.iii) DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

RAPPORT SUR L'ÉTAT D'AVANCEMENT DE LA RÉVISION DU STATUT ET RÈGLEMENT
DU PERSONNEL DE L'OMPI

14. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/63/2.
15. Le Secrétariat a présenté un rapport sur l'état d'avancement de la révision du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI. Il a indiqué que l'OMPI avait commencé la révision du Statut et Règlement du personnel en 2009, révision qui visait à favoriser i) la culture d'entreprise et les valeurs de l'Organisation, ii) l'efficacité de ses procédures opérationnelles et de gestion, et iii) la rationalisation du cadre des arrangements contractuels relatifs au personnel en vigueur à l'OMPI. Il a expliqué en outre que cette initiative donnerait aussi à l'Organisation la possibilité de simplifier et rationaliser ses procédures, de relier les procédures intersectorielles et de revoir les procédures d'approbation et de certification, ce qui faciliterait l'intégration future des éléments relatifs aux ressources humaines dans le projet de système de planification des ressources de l'Organisation (système ERP), que les États membres avaient approuvé la semaine passée.
16. Le Secrétariat a expliqué en outre que la révision du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI avait été conduite en 2009 par un groupe de travail composé de représentants de la direction et du personnel. Le groupe de travail avait recommandé que le Statut et Règlement du personnel de l'OMPI ait un caractère plus normatif et intègre le cadre réglementaire, et qu'il serait préférable que les politiques et les procédures de l'Organisation figurent dans un manuel des ressources humaines. Il a aussi indiqué que la révision proposée du Statut et Règlement du personnel avait été présentée au Comité de coordination de l'OMPI en 2009.
17. Le Secrétariat a expliqué ensuite que, à la suite de séances d'information organisées à l'intention du personnel, celui-ci avait exprimé le souhait que des précisions et des consultations supplémentaires soient respectivement fournies et organisées à propos de la révision proposée. Par conséquent, le directeur général avait décidé de créer un groupe consultatif, composé de représentants du personnel et de la direction pour traiter des diverses questions et aller de l'avant dans le processus. Il a mentionné que les représentants de l'administration et du personnel terminaient actuellement de mettre au point le mandat du groupe consultatif. Il a indiqué que les propositions du groupe consultatif seraient examinées avec les États membres dans le cadre de consultations informelles avant d'être présentées au Comité de coordination en 2011 pour approbation et que le directeur général avait aussi décidé de reporter la date fixée pour la mise en œuvre du Statut et Règlement du personnel révisé à janvier 2012.
18. La délégation d'El Salvador a pris la parole et s'est dite très satisfaite de la nomination de la présidente du Comité de coordination; elle a félicité en outre le directeur général d'avoir nommé M. Di Pietro (Argentine) au poste de chef de l'Académie de l'OMPI.
19. La délégation de l'Égypte, parlant en son nom et au nom du groupe du Plan d'action pour le développement, a estimé qu'il s'agissait d'une initiative importante et sensible. La délégation a indiqué que ce statut et règlement devait être élaboré compte tenu de l'intérêt à long terme de l'Organisation, y compris de la nécessité de prendre en considération les meilleures pratiques du système des Nations Unies, de la nécessité d'assurer une procédure régulière et de protéger et promouvoir les droits du personnel, tout en sachant que la voie à suivre consistait à largement consulter le personnel.

20. La délégation de l'Égypte a en outre demandé que tous les éléments soient soigneusement pris en considération, y compris les éventuels effets négatifs que des changements pourraient avoir sur les conditions d'emploi du personnel de l'OMPI, et a dit qu'elle attendait avec intérêt que de nouvelles consultations avec les États membres soient organisées par le Secrétariat sur cette question importante. La délégation de l'Égypte a demandé qu'un délai suffisant soit accordé à l'Association du personnel afin de lui permettre de présenter ses suggestions et observations à propos de la révision proposée au cours des consultations en question et à d'autres moments, lorsqu'elle souhaiterait communiquer ses suggestions et observations aux États membres.
21. La délégation de l'Espagne a indiqué qu'elle considérait comme très importante la question du Statut et Règlement du personnel, ainsi que la nécessité de garder à l'esprit l'avis du personnel, ainsi que celui des États membres, tout comme la nécessité d'assurer une transparence à tous les niveaux.
22. Le sous-directeur général a remercié les délégations de l'Égypte et de l'Espagne pour leur intervention et leur a donné l'assurance que le processus consultatif serait ouvert à tous les niveaux.
23. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note des informations contenues dans les paragraphes 1 à 15 du document WO/CC/63/2.

POINT 19.iv) DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

RAPPORT SUR LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME DE CESSATION VOLONTAIRE DE SERVICE

24. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/63/3.
25. Le Secrétariat a indiqué que le programme de cessation volontaire de service constituait le premier programme structuré et institutionnel de cessation de service lancé par l'OMPI et approuvé par le Comité de coordination en 2009, et visait à répondre à la nécessité pour l'Organisation de réduire son personnel et à lui permettre de satisfaire à ses besoins opérationnels en constante évolution en lui donnant la possibilité de se doter des qualifications et compétences supplémentaires dont elle avait besoin pour s'acquitter de son mandat. Une équipe composée de représentants du Département de la gestion des ressources humaines, du Cabinet du directeur général, du Bureau du contrôleur et de l'Association du personnel a été chargée d'évaluer les demandes. Le Groupe d'évaluation a étudié 105 demandes en se fondant sur l'âge, le nombre de mois restant à accomplir jusqu'à la retraite, la comparaison entre le coût de la cessation de service et le coût du maintien en poste, ainsi que les informations fournies par les chefs de programme concernant le poste en question et la nécessité de remplacer le fonctionnaire partant. Sur ces 105 demandes, six n'ont pas été approuvées, une recommandation favorable a été formulée pour 99 demandes, dont 11 ont été retirées et une demande est toujours en instance, le nombre total de fonctionnaires ayant quitté l'Organisation s'élevant à 87 à la fin de juin 2010. Appelant l'attention sur les deux graphiques figurant dans le document qui indiquaient la répartition des postes vacants par secteur et par grade, le Secrétariat a expliqué que 30 millions de francs suisses avaient été affectés à ce programme et que son coût réel était estimé à 22 millions de francs suisses environ. Il a également précisé que les postes libérés dans le cadre du programme permettraient à l'Organisation de
i) revitaliser l'effectif en recrutant de nouveaux talents dotés de compétences linguistiques et techniques qui n'existaient peut-être pas en interne et qui étaient nécessaires pour permettre à l'Organisation de remplir son mandat, notamment dans le contexte du

Programme de réorientation stratégique; ii) réduire l'effectif total de l'OMPI en nommant à certains des postes libérés des candidats internes; et iii) régulariser la situation contractuelle des agents temporaires de longue durée performants et qualifiés.

26. La délégation d'El Salvador, tout en soulignant l'impression favorable que lui avait laissée la transparence du processus, s'est interrogée sur l'absence de représentation de la région Amérique centrale dans les effectifs de l'Organisation et des mesures qui pourraient être prises afin de remédier à cette situation.
27. La délégation de l'Espagne a fait référence à l'âge des fonctionnaires ayant bénéficié du programme de cessation volontaire de service, ainsi qu'à la communication d'informations sur le montant des indemnités versées à chaque fonctionnaire partant.
28. La délégation de l'Allemagne, qui a estimé que le programme de cessation volontaire de service était un succès, a toutefois souhaité davantage de précisions concernant le nombre total de fonctionnaires remplissant les conditions requises pour chaque programme, afin de pouvoir déterminer la proportion de candidats. Elle a également demandé des informations quant à la question de savoir si dans les 22 millions de francs suisses il était tenu compte des ajustements opérés au titre de l'application des normes comptables du secteur public international (normes IPSAS) et si la formation des fonctionnaires nommés aux postes libérés était également prise en considération dans ce montant.
29. La délégation de l'Égypte, parlant au nom du groupe du Plan d'action pour le développement, a remercié le Secrétariat pour avoir établi un rapport sur la mise en œuvre du programme de cessation volontaire de service, ainsi que le Comité d'audit pour avoir rendu compte de ce programme dans les rapports relatifs à ses quinzième, seizième, dix-septième et dix-huitième réunions. Elle a également noté que l'étape suivante consisterait à déterminer comment les postes libérés seraient repourvus. Le Comité d'audit avait également demandé des précisions concernant les critères utilisés pour répartir les postes libérés dans le cadre du programme entre les différentes unités de l'Organisation, ainsi que procédures suivies pour les pourvoir et la délégation a donc demandé que davantage d'informations soient communiquées à cet égard aux États membres et au Comité d'audit. Elle a également réaffirmé qu'il conviendrait, en pourvoyant les postes libérés, d'essayer de corriger le déséquilibre géographique dans les effectifs de l'OMPI.
30. Le Secrétariat, répondant aux questions soulevées par la délégation de l'Espagne, a souligné que des indications détaillées sur les indemnités versées dans le cadre du programme de cessation volontaire de service figuraient dans le document WO/CC/61/3, qui avait été examiné par le Comité de coordination en 2009. Il a également précisé que, concernant les questions posées par la délégation de l'Égypte sur le rôle du Comité d'audit, il était nécessaire de réaligner les ordres du jour et les dates des réunions du Comité d'audit sur ceux des autres organes statutaires de l'OMPI et que le Comité d'audit étudierait les critères applicables pour pourvoir les postes au cours de sa prochaine réunion, en décembre.
31. Le Secrétariat a fourni des précisions concernant les questions soulevées par la délégation de l'Allemagne, à savoir que le coût de la formation du personnel s'acquittant de nouvelles fonctions était inscrit au budget ordinaire. S'agissant des normes IPSAS, le Secrétariat a affirmé qu'à la fin de l'année, l'Organisation calculerait tout montant éventuel qu'il conviendrait de prendre en considération en vertu de ces dernières.

32. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note des informations contenues aux paragraphes 1 à 19 du document WO/CC/63/3.

POINT 19.v) DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIE

RAPPORT SUR L'ETAT D'AVANCEMENT DU SYSTEME DE GESTION DES PERFORMANCES ET DE PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL (PMSDS)

33. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/63/4.
34. Le nouveau système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel (PMSDS) a été lancé en avril 2009 et constitue une initiative clé du programme de réorientation stratégique (PRS), dans lequel il contribue aux valeurs fondamentales "Responsabilisation au service des résultats" et "Unis dans l'action". L'Équipe de la haute direction s'est résolument engagée dans la mise en œuvre de ce système et a également suivi une formation approfondie dans le cadre d'ateliers distincts. La première phase a introduit un nouveau barème de notation sur cinq points, modifiant les modalités du dialogue entre les supérieurs hiérarchiques et leurs subordonnés, ce qui a permis d'améliorer la communication sur les résultats. La deuxième phase, lancée en juin 2010, a instauré des fonctions de planification détaillées des activités et du perfectionnement du personnel, établissant des liens explicites avec les résultats escomptés dans le cadre de la gestion axée sur les résultats et permettant de mettre en place un modèle de compétence couvrant les compétences de base et les compétences en matière de gestion. Des dispositions ont également été prises quant au recensement des besoins en formation en vue de combler les déficits de compétences au sein de l'Organisation, et quant à l'enregistrement des manifestations d'intérêt dans le cadre de la mobilité du personnel à l'interne. Cette phase comprenait des ateliers obligatoires sur la définition d'objectifs S.M.A.R.T., le modèle de compétences et les compétences de communication relatives à l'évaluation des performances, auxquels ont participé 1100 membres du personnel. De nouvelles formations sont prévues pour l'automne 2010, débouchant sur le déploiement des fonctions d'évaluation détaillée correspondant à la troisième phase du PMSDS au premier trimestre 2011. Les membres du personnel seront alors évalués sur leurs résultats durant le premier trimestre de chaque année civile. L'un des principaux objectifs du PMSDS est de fournir à la direction des informations relatives aux ressources humaines, en vue de déterminer les besoins en matière de perfectionnement et les besoins en formation qui en découlent, lesquels seraient notamment pris en considération dans l'élaboration d'une stratégie en matière de perfectionnement et de formation du personnel aux fins des propositions énoncées dans le programme et budget pour la période 2012-2013 et au-delà. Afin de contribuer à cet objectif, un système informatique a été mis en place spécialement pour le PMSDS, avec des possibilités de compte rendu très élaborées. L'annexe du document WO/CC/63/4 contient, à titre indicatif, les directives officielles d'utilisation du système, ainsi qu'une description des compétences de base et des compétences en matière de gestion utilisées dans le système.
35. Aucune délégation n'ayant souhaité exprimer de vues sur le document, le Comité de coordination de l'OMPI a pris note des informations figurant aux paragraphes 1 à 8 du document WO/CC/63/4.

DÉCLARATION DU PRÉSIDENT DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'OMPI

36. Le président de l'Association du personnel de l'OMPI a prononcé son discours devant le Comité de coordination de l'OMPI. Le texte de sa déclaration est reproduit à l'annexe I du présent document et il est rendu compte de la discussion à ce sujet aux paragraphes 68 à 96 ci-après.

POINT 36 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

AGENTS TEMPORAIRES DE LONGUE DURÉE

37. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/63/5.
38. Le Secrétariat a expliqué que l'utilisation de ressources temporaires pour des fonctions de nature continue était un problème auquel de nombreuses organisations des Nations Unies étaient confrontées. L'OMPI avait commencé à le traiter il y a plusieurs années. Le document WO/CC/63/5 faisait le point sur ce qui avait été fait à ce stade dans ce domaine. Les contrats temporaires avaient été utilisés à l'origine pour répondre aux besoins en ressources créés par la croissance exceptionnelle de l'Organisation, en particulier au sein du PCT, pendant les années 90. Ce problème avait été abordé par l'OMPI en plusieurs phases : la première avait débuté en 2007, avec l'octroi de différents droits en vue d'aligner les conditions de services des agents temporaires sur celles du personnel au bénéfice de contrat de durée déterminée. En 2009, la phase II avait vu la création de 30 postes dans la catégorie des services généraux, utilisés spécifiquement à des fins de régularisation. En 2009 et 2010, le programme de cessation volontaire de service donnerait la possibilité de régulariser de nombreux agents temporaires de longue durée. Le document présentait une stratégie pour traiter et régler le problème sur une période de cinq ans, ainsi que les différentes mesures nécessaires pour prévenir sa réapparition. Il s'agissait notamment de mesures d'ordres juridique et administratif se rapportant au cadre réglementaire des contrats de courte durée dans le nouveau Statut et Règlement du personnel; d'instruments contractuels appropriés pour tenir compte des besoins opérationnels de l'Organisation; d'une planification améliorée de l'effectif pour les chefs de programme; de méthodes fiables et transparentes d'établissement des coûts et de renouvellement du personnel conformément aux instructions données par les États membres dans le cadre du programme et budget; de l'application judicieuse et en temps voulu des mécanismes de flexibilité pour les systèmes du PCT, de Madrid et de La Haye; et de l'élaboration de solutions novatrices aux problèmes d'effectif. Les deux premières mesures seraient mises en œuvre dans le cadre du programme de réorientation stratégique (PRS) et de la révision du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI, et les trois autres dans le cadre de la gestion axée sur les résultats et du processus d'établissement du programme et budget. Il a été souligné que l'effectif de l'Organisation était resté relativement stable ces dernières années, autour de 1200 personnes.
39. Pour être en mesure de régulariser la situation des agents temporaires de longue durée, c'est-à-dire ceux justifiant d'un service continu et satisfaisant d'au moins cinq ans au 1^{er} janvier 2012, les États membres étaient invités à approuver le principe de la création de 156 postes au maximum dans le budget ordinaire sur une période de cinq ans. Le chiffre de 156 représentait la différence entre le nombre actuel de postes et l'effectif de 1200 personnes. Il ne s'agissait pas d'augmenter l'effectif de 156 personnes, mais de permettre à 156 agents temporaires de longue durée accomplissant des fonctions de nature continue et envers lesquels l'Organisation avait une responsabilité sociale d'être

régularisés, sans être nécessairement remplacés. Il était à noter que, à travail égal, cette catégorie de personnel ne bénéficiait pas des mêmes prestations sociales ni des mêmes conditions d'emploi que les membres du personnel au bénéfice de contrats de durée déterminée. Le nombre de ces postes serait communiqué dans la proposition budgétaire soumise au Comité du programme et budget et aux assemblées des États membres. La procédure de régularisation mise en place prévoirait un examen approfondi des fonctions concernées pour s'assurer qu'elles sont de nature continue.

40. Le coût marginal annuel moyen par poste s'établissait à 15 000 francs suisses environ. Le coût total pour les 156 postes était estimé à quelque 2,3 millions de francs suisses par an, soit tout juste plus d'un pour cent des dépenses totales de personnel, si tous les postes étaient pourvus. Les imputations pour une année donnée seraient limitées au coût du nombre de régularisations effectuées ladite année. Cette procédure de régularisation débuterait en janvier 2012. L'Organisation devait préalablement évaluer le nombre d'agents temporaires de longue durée pouvant être régularisés grâce aux résultats du programme de cessation volontaire de service. Il serait ensuite possible d'incorporer la proposition relative à la première phase de la procédure de régularisation dans le projet de budget pour 2012-2013 qui serait examinée cette année.
41. La délégation de la France a remercié le Secrétariat pour le document et les explications fournis. Elle a appuyé la proposition dans la mesure où les incidences financières pouvaient être limitées. Elle a suggéré au Secrétariat de présenter des propositions concernant d'autres postes budgétaires où des économies pouvaient être réalisées en vue de compenser le coût de cette régularisation.
42. La délégation de l'Espagne a demandé la suspension de l'examen de ce point de l'ordre du jour car elle considérait que le Secrétariat voudrait répondre aux affirmations et allégations très graves formulées par le président de l'Association du personnel, qui ne devait pas être prises à la légère. Il était important d'apporter la preuve des allégations qui avaient été faites. Cela étant, la liste était très longue et la délégation en avait perdu le compte après un certain temps.
43. Le directeur général a reconnu qu'il avait envisagé dans un premier temps d'y répondre. Toutefois, personne n'avait lu la déclaration au préalable et, constatant que la réponse serait très longue, il a proposé que le Secrétariat réponde par écrit à chacune des allégations.
44. La délégation de l'Espagne a déclaré qu'il serait vain de s'engager dans un long échange d'allégations et de contre-allégations qui n'iraient nulle part. Certaines de ces allégations relevaient même du droit civil.
45. La présidente a suggéré de revenir au point relatif à la régularisation des agents temporaires de longue durée et de débattre cette question sous le point de l'ordre du jour intitulé "Autres questions concernant le personnel", dont l'examen allait suivre.
46. La délégation de l'Égypte a souscrit à cette proposition et remercié le Secrétariat, au nom du groupe du Plan d'action pour le développement, pour le document soumis sous la cote WO/CC/63/5. Le groupe appréciait à sa juste valeur l'intérêt dont faisait preuve un personnel dévoué qui servait l'Organisation depuis de nombreuses années, parfois depuis plus de 10 ou 12 ans. Il était conscient des difficultés que cette situation créait

pour les membres du personnel et pour l'efficacité de la gestion de l'Organisation et souhaitait voir une solution systématique, juste et équilibrée pour remédier à ce problème. Il considérait également qu'il importait de mettre en place un système pour empêcher le problème de se reproduire. Le groupe estimait que les suggestions présentées par l'Association du personnel devraient être prises en considération. Dans ce cas, il était en mesure d'approuver la proposition du Secrétariat.

47. Le Secrétariat a remercié la délégation de l'Égypte pour son intervention. Il a expliqué que le document avait été discuté avec l'Association du personnel et que des échanges avaient eu lieu. Un certain nombre de propositions de modification avaient été incorporées dans le document, d'autres non. Il y avait encore une divergence de vues sur certains changements, notamment sur la proposition tendant à créer les 156 postes immédiatement plutôt que sur une période de cinq ans. Le Secrétariat s'est référé au paragraphe 19 du document, indiquant que les modalités de recrutement/sélection à mettre en œuvre dans le cadre de la procédure accélérée seraient déterminées et arrêtées de concert par la haute direction et l'Association du personnel. L'administration avait proposé une procédure accélérée et simplifiée, mais on n'était pas encore parvenu à une conclusion.
48. La délégation de l'Inde a appuyé la déclaration faite par la délégation de l'Égypte au nom du groupe du Plan d'action pour le développement. Elle a accueilli avec satisfaction l'initiative en faveur de la régularisation des agents temporaires de longue durée à l'OMPI. Elle a également souligné la nécessité de tenir des consultations avec l'Association du personnel pour la mise en œuvre de ce processus et espéré qu'il serait possible de tenir ces consultations rapidement et que les vues de l'Association du personnel concernant les critères de détermination des postes à régulariser, notamment les critères d'ancienneté et de service satisfaisant, seraient pris en considération. La délégation a également estimé qu'il serait important de traiter les causes systémiques afin de prévenir la résurgence du problème au moyen d'une solution institutionnelle intégrée. Enfin, elle a souscrit à la proposition tendant à examiner l'intervention du président de l'Association du personnel sous le point de l'ordre du jour intitulé "Autres questions concernant le personnel".
49. La délégation du Brésil a posé une question concernant les chiffres figurant dans le tableau de la page 3 du document, selon lesquels il y avait 160 personnes employées au bénéfice de contrats de courte durée depuis plus de 3 ans, et non 156. Elle s'est par conséquent demandé quel serait le sort des quatre personnes qui ne figuraient pas dans le calcul.
50. Le Secrétariat a rappelé ses explications précédentes concernant les résultats du programme de cessation volontaire de service, grâce auquel 55 agents temporaires environ seraient déjà régularisés, raison pour laquelle il était proposé de mettre en œuvre cette initiative sur une période de cinq ans. Parallèlement, il y avait d'autres postes vacants auxquels ces agents temporaires pouvaient également postuler en vue d'être régularisés. Ainsi, le nombre de 156 personnes retenu pour les calculs pouvait en définitive être beaucoup moins élevé, au fur et à mesure du déroulement de la procédure. Cela expliquait cette flexibilité, exercice biennal par exercice biennal. On pouvait espérer que, à l'issue de cette période de cinq ans, tous les agents temporaires de longue durée seraient régularisés.

51. La délégation du Brésil a demandé s'il existait des critères permettant de déterminer les agents qui devraient être régularisés en premier.
52. Le Secrétariat a répondu que ces critères étaient en cours d'élaboration avec l'Association du personnel. Le document présentait une stratégie, et les modalités concrètes seraient déterminées dans le cadre de négociations et de consultations avec l'Association du personnel.
53. La délégation du Royaume-Uni a également souscrit à la déclaration faite par la délégation de la France tout en espérant que la procédure de sélection serait fondée sur le mérite et rien que sur le mérite.
54. Le Comité de coordination a pris note des informations contenues dans le document WO/CC/63/5 et approuvé les propositions figurant aux paragraphes 22 à 28 de ce document.

POINT 37 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

AUTRES QUESTIONS CONCERNANT LE PERSONNEL

55. Les délibérations ont eu lieu sur la base des documents WO/CC/63/6 et 7.
56. La présidente a informé les participants qu'il y avait deux documents à examiner sous ce point de l'ordre du jour, à savoir les documents WO/CC/63/6 (Autres questions concernant le personnel) et WO/CC/63/7 (Demande d'avis du Comité de coordination sur le renouvellement de la nomination de l'auditeur interne conformément à la Charte de l'audit interne de l'OMPI), et a proposé de commencer par le document WO/CC/63/7. Par ailleurs, la présidente a proposé que la discussion concernant l'intervention du président de l'Association du personnel ait lieu sous ce point de l'ordre du jour, ce qui a été accepté par les membres du Comité de coordination.
57. Présentant le document, le directeur général a évoqué le calendrier dans lequel les trois entités chargées de l'audit et de la supervision à l'OMPI devaient achever leur mandat et le problème de continuité qui en résultait; la recommandation formulée par le Comité d'audit; et l'évaluation de la fonction d'audit interne effectuée par le vérificateur externe des comptes.
58. Les délégations de l'Allemagne, de la Suisse et de l'Égypte parlant au nom du groupe du Plan d'action pour le développement ont souligné chacune que, compte tenu de la situation, et notamment de la décision récemment adoptée dans le cadre de la Charte de l'audit interne tendant à conférer un mandat unique non renouvelable de cinq ans à l'auditeur interne, elles ne seraient pas en mesure d'appuyer le renouvellement de la nomination de M. Treen pour une période deux ans.
59. La présidente a suggéré au Comité de coordination d'envisager une solution de compromis compatible avec l'introduction du nouveau mandat de cinq ans, selon laquelle le contrat de l'auditeur interne serait renouvelé pour une période d'un an au lieu de deux. Elle a demandé aux délégués s'ils pouvaient souscrire à cette proposition. En l'absence d'avis contraire, la présidente a conclu que le contrat de durée déterminée de l'auditeur interne serait renouvelé pour une période d'un an allant du 15 janvier 2011 au 14 janvier 2012.

60. Le Comité de coordination a pris note du contenu du document WO/CC/63/7 et recommandé que le contrat de durée déterminée de l'auditeur interne (directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes) soit renouvelé pour une période d'un an, allant du 15 janvier 2011 au 14 janvier 2012.

I. Amendements du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI
Amendements du Statut du personnel décrétés et appliqués à titre provisoire en vertu de l'article 12.1 du Statut du personnel

61. Le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé l'amendement de l'article 3.1 du Statut du personnel de l'OMPI ("Traitements") qui avait été décrété et appliqué à titre provisoire par le directeur général, comme indiqué au paragraphe 1 du document WO/CC/63/6.

II. Cessation de service

62. La délégation de la Norvège a posé la question de la pratique actuelle du Bureau international consistant à divulguer le nom des personnes qui avaient été licenciées. Dans le document soumis, le nom complet, la nationalité, la date de naissance, le grade, la profession et le résumé de carrière du membre du personnel étaient mentionnés. Ce document était accessible sur l'Internet sans aucune restriction. Cette pratique ne semblait ni appropriée, ni nécessaire sur la base du Statut et Règlement du personnel et des informations qui devraient être communiquées au Comité de coordination. Si une délégation souhaitait connaître les faits, elle pouvait en faire la demande au Bureau international. Aux fins de la présentation de rapports, la délégation de la Norvège considérait qu'il était suffisant de connaître le nombre de personnes qui avaient été licenciées. Elle a par conséquent suggéré de modifier la pratique actuelle.

63. Le directeur général a remercié la délégation de la Norvège pour sa proposition et a indiqué que le Secrétariat était tout disposé à revoir cette pratique et à utiliser des statistiques anonymes, tout en garantissant la transparence nécessaire en cas de demande de précisions des États membres.

64. Le directeur général a ajouté que ce cas particulier était lié à l'enquête mentionnée par le président de l'Association du personnel, qui avait également évoqué un certain nombre de plaintes pénales, le tout se rapportant à des incidents survenus avant le mois d'octobre 2008. L'examen d'un large éventail d'allégations concernant les atteintes à la sécurité de l'information sur l'Internet venait d'être mené à bien et l'évaluation des systèmes informatiques avait nécessité le recours intensif à des compétences dont le Bureau international ne disposait pas.

65. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note des informations communiquées en application de l'article 9.1.e) du Statut du personnel de l'OMPI et figurant aux paragraphes 3 à 6 du document WO/CC/63/6 concernant la cessation de service par accord mutuel de sept fonctionnaires en 2009 et la dénonciation d'un contrat d'emploi en 2010, pour non-respect de l'article 1.5 du Statut du personnel de l'OMPI ("Conduite") et différentes violations des politiques et procédures de l'OMPI en matière de sécurité informatique.

III. Commission de la fonction publique internationale

66. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note des informations contenues au paragraphe 8 du document WO/CC/63/6.

IV. Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

67. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note des informations contenues au paragraphe 10 du document WO/CC/63/6.

Discussion concernant l'intervention du président de l'Association du personnel

68. La présidente a ensuite invité les membres du Comité de coordination à aborder les allégations formulées par le président de l'Association du personnel dans son intervention. Elle a suggéré de faire des recommandations d'ordre général pour traiter certaines des questions et d'éviter de désigner des responsables pour que la situation ne dégénère pas en une série d'accusations et de moyens de défense.
69. La délégation du Royaume-Uni a soulevé une motion d'ordre. Étant donné que l'Association du personnel avait évoqué un certain nombre de questions qui étaient en instance et pouvaient faire l'objet d'enquêtes pénales, elle demandait que seuls les membres du Comité de coordination soient admis dans la salle. Elle a constaté qu'il y avait un certain nombre "d'étrangers", qui devraient être invités à quitter la salle.
70. La présidente s'en est remis à l'avis du conseiller juridique. Ce dernier a précisé que, dans la pratique, non seulement les membres du Comité de coordination de l'OMPI pouvaient être présents mais également les États membres de l'OMPI. En revanche, les observateurs n'étaient pas admis et aucun n'était présent dans la salle. Aucune organisation intergouvernementale ou non gouvernementale n'était présente dans la salle et, dans le cas contraire, il faudrait y remédier.
71. Par conséquent, la présidente a demandé aux personnes qui n'étaient ni membres du comité ni autorisées à être présentes de quitter la salle. Elle a ensuite invité le directeur général à prendre la parole.
72. Le directeur général a rappelé que le Secrétariat n'avait pas eu l'honneur de lire la déclaration, pas plus qu'il ne l'avait vue antérieurement. Néanmoins, si des questions particulières devaient être posées, le Secrétariat se ferait un plaisir d'y répondre. Le directeur général a également indiqué que le Secrétariat serait heureux de fournir une réponse ou une explication détaillée par écrit.
73. La présidente a invité les États membres à donner leur opinion.
74. La délégation de la Zambie a soulevé deux points en rapport avec la déclaration du président de l'Association du personnel, pour lesquels elle souhaitait faire une suggestion. Le plus important concernait l'allégation faisant état d'incidents racistes. Les faits rapportés dans ces allégations étaient très graves et contrevenaient aux valeurs fondamentales des Nations Unies. Écrire à l'Association du personnel à ce sujet ne suffisait pas. Ces allégations devaient faire l'objet d'une enquête minutieuse afin de s'assurer que, si elles contenaient ne serait-ce qu'un iota de vérité, les fautifs soient identifiés. Ensuite, s'agissant des procédures disciplinaires dont certaines étaient en cours depuis plus de deux ans, si cette information se révélait exacte, cela constituait une situation des plus fâcheuses ainsi qu'un précédent auquel il fallait mettre fin car la lenteur de la justice vaut déni de justice, quelles que soient les circonstances. Il était donc important que le directeur général prenne des mesures pour que ces procédures soient réglées et éviter qu'une telle situation ne se reproduise à l'avenir.

75. La délégation de l'Inde a également pris note du fait que la déclaration faite par le président de l'Association du personnel n'avait pas été distribuée et n'avait pas été vue par les États membres. Tout comme la délégation de l'Espagne, elle avait tenté de suivre toutes les allégations mais elles étaient trop nombreuses. Par ailleurs, elle croyait comprendre que certaines des questions avaient fait l'objet de consultations avec l'Association du personnel et ses représentants. La délégation a dit qu'elle ne souhaitait pas entrer dans les détails des cas particuliers mais elle a proposé que les questions qui étaient de nature systémique et avaient une incidence sur le fonctionnement de l'institution pouvaient être regroupées en termes génériques. Elles pouvaient être inscrites à l'ordre du jour de la prochaine session du Comité de coordination pour être examinées en toute transparence avec les États membres, le Secrétariat et l'Association du personnel. Elle a souligné que cela était important car la perception de la justice rendue était tout aussi importante pour faire régner la confiance et assurer le bon fonctionnement de l'OMPI. Ainsi, par exemple, la création de nouveaux postes, la procédure de recrutement et le reclassement des postes pouvaient être regroupés sous une rubrique pour examen par le Comité de coordination à la prochaine session. De même, d'autres questions institutionnelles telles que le manuel de procédure en matière d'enquêtes, la nomination du médiateur et le bureau de la déontologie pouvaient être classées dans une autre catégorie. Des consultations pourraient éventuellement être organisées avant la session du comité. Un autre point concernait l'absence d'un mécanisme permettant à l'Association du personnel d'interagir avec les États membres, qui, s'il était créé, rendrait peut-être les choses plus faciles.
76. La présidente a remercié la délégation de l'Inde de ses propositions qu'elle jugeait précieuses.
77. La délégation de l'Égypte a remercié le président de l'Association du personnel de son intervention et des questions qu'il avait soulevées. Bien entendu, ces préoccupations sérieuses appelaient une lecture plus approfondie de la déclaration. Elle a appuyé les déclarations faites par les autres délégations selon lesquelles des mesures devaient être prises sur ces questions afin de procéder à l'établissement exact des faits. Elle a suggéré que la déclaration soit lue durant la pause déjeuner et d'y revenir ultérieurement.
78. La présidente a dit qu'il serait difficile de reprogrammer la réunion et a invité la délégation du Royaume-Uni à faire part de son avis.
79. La délégation du Royaume-Uni s'est aussi félicitée des observations faites par l'Association du personnel. Toutefois, ainsi que l'avait déclaré la délégation de l'Espagne, il serait difficile d'évaluer les allégations sans preuves concrètes. Toutefois, elle ne voulait pas avoir une prolifération de groupes de travail, ni de réunions officieuses. Elle a dit estimer qu'il s'agissait de questions internes à l'OMPI qui devraient être traitées par la direction de l'OMPI étant donné qu'un certain nombre d'enquêtes avaient débouché sur une procédure pénale ou qu'une instruction était en cours. Les États membres ne devraient intervenir qu'une fois les procédures pénales terminées et le résultat connu. C'est aussi un fait que, dans de nombreuses organisations, lorsqu'une réforme sérieuse est entreprise, certains membres du personnel sont mécontents, ce qui en général indique que les réformes portent leurs fruits et que les organisations deviennent bien plus efficaces. Le cas le plus récent de ce type est celui du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR). Par conséquent, l'exposé de l'Association du personnel devrait être envisagé sous cet angle.

80. La délégation d'Antigua-et-Barbuda s'est félicitée du rapport du président de l'Association du personnel mais a souhaité s'associer à la déclaration que venait de faire la délégation du Royaume-Uni afin d'encourager au mieux la démocratie, compte tenu du fait que le rapport n'avait pas été diffusé, qu'il existait un système interne et que les personnes responsables, mises en cause ou enquêtant n'avaient pas eu connaissance de ce rapport. Compte tenu de la complexité des allégations, le mécanisme interne devrait suivre son cours et, comme l'avait dit le directeur général, ces plaintes nécessitaient la compétence d'experts extérieurs pour pouvoir aller au fond du problème. Il serait donc inutile d'avoir un débat approfondi sur cette question pour uniquement faire des commentaires sur des allégations.
81. La délégation de l'Angola, parlant au nom du groupe des pays africains, souhaitait disposer, pour examen, d'une copie de la déclaration faite par le président de l'Association du personnel.
82. Compte tenu des déclarations des intervenants précédents, la délégation de l'Allemagne a estimé qu'il serait impossible de progresser davantage à ce stade et que, comme l'avait proposé la délégation de l'Inde, la session suivante du Comité de coordination pourrait être l'occasion de faire le point sur les procédures existantes. Une déclaration écrite du directeur général en réponse à celle du président de l'Association du personnel pourrait constituer l'étape suivante.
83. La délégation de l'Espagne a réaffirmé qu'il ne serait pas juste que le Secrétariat doive répondre à une déclaration lue par le président de l'Association du personnel sans avoir vu le document. La déclaration portait sur plusieurs thèmes très complexes, encore plus complexes si l'on n'avait pas eu la possibilité de lire la déclaration. La délégation estimait que certaines règles devaient être respectées et qu'il serait judicieux de diffuser le document et d'accorder du temps au Secrétariat pour l'étudier et aux États membres pour l'analyser. La session suivante du Comité de coordination pourrait donc porter sur l'étude d'un certain nombre de questions, dont ce document. Par conséquent, la délégation recommandait de ne pas poursuivre les débats à ce stade et de reporter l'étude de cette question à la session suivante du comité.
84. La délégation d'El Salvador a déclaré que l'assemblée n'était pas un tribunal et qu'elle ne devrait pas examiner des accusations. L'Organisation devrait fonctionner avec ses organes internes, qui ont les moyens de traiter les accusations, et elle estimait que l'Association du personnel avait atteint son objectif. Cette dernière sensibilisait les États membres sur un certain nombre de points qui n'avaient pas été résolus. De nombreuses accusations avaient été formulées mais pas prouvées.
85. La présidente a noté qu'un consensus semblait émerger concernant la diffusion du document à tous les membres, que le Secrétariat serait prié de répondre à la déclaration du président de l'Association du personnel et que d'autres questions n'ayant pas été traitées pourraient être soulevées à la session suivante du Comité de coordination.
86. La délégation du Bangladesh a indiqué qu'elle approuvait cette façon de procéder. Cependant, il serait utile de savoir à partir de quand le rapport serait disponible auprès du Secrétariat. Elle a également rappelé les propositions de la délégation de l'Inde tendant à ce que soient traitées les questions concernant le système dans son ensemble plutôt que des cas particuliers d'allégations ou de violations. La délégation proposait par conséquent de séparer les questions concernant le système des autres questions relatives à la nature de la plainte afin qu'elles soient traitées dans le cadre des prochaines réunions.

87. La délégation de l'Angola a répété qu'elle souhaitait pouvoir recevoir cette déclaration sous forme écrite à la fin de la réunion. Elle a également proposé d'examiner ce document dans le cadre des réunions de groupe à la fin de la journée, puis de décider de la façon de poursuivre.
88. La présidente a noté que des réunions de groupe pourraient être organisées, mais qu'il ne serait plus possible de se réunir en séance plénière. Le Secrétariat devrait également disposer d'un délai pour préparer sa réponse.
89. La délégation de l'Angola a insisté sur le fait que les groupes devraient adopter une position commune, faute de quoi il ne serait pas possible de prendre position sur ce document.
90. La présidente a invité le directeur général à faire une déclaration. Le directeur général souhaitait répondre à la délégation du Bangladesh, proposant un délai de deux mois pour préparer sa réponse. Ce délai pouvait sembler un peu long, mais il était raisonnable compte tenu de la quantité considérable d'informations qui devraient être réunies et des ressources qu'il faudrait affecter à cette tâche. Il a ajouté qu'aucune session du Comité de coordination n'était prévue en avril, la prochaine session ayant lieu en septembre. Néanmoins, si elle le souhaitait, la présidente pourrait bien évidemment organiser une réunion en avril. Des consultations pourraient être menées avec les coordonnateurs de groupe afin de déterminer si une réunion devait être tenue plus tôt.
91. La délégation d'Antigua-et-Barbuda a remercié le directeur général pour les informations données et a noté que les membres doivent savoir clairement ce dont ils souhaiteraient débattre à la prochaine réunion. Elle a considéré qu'il ne serait pas juste d'avoir un rapport sans la réponse. Il s'agirait d'une parodie de justice et si, comme cela a été dit auparavant, qui dit lenteur de justice dit déni de justice, un jugement précipité est également dangereux et les mécanismes internes devraient suivre leur cour respectif et de nouvelles informations devraient être données dans un délai raisonnable.
92. La délégation de la Suisse a approuvé les déclarations de l'orateur précédent. Elle considérait qu'il n'y avait pas urgence à organiser une réunion même si, naturellement, la situation évoluerait pendant l'année à venir, mais elle ne jugeait pas nécessaire d'organiser une session plus tôt.
93. La délégation du Nigéria a souscrit à la déclaration de la délégation de l'Angola au nom du groupe des pays africains en ce qui concerne la nécessité de tenir des consultations de groupe. Elle a noté le travail réalisé par le directeur général au cours des dernières années pour repositionner l'Organisation. Elle était consciente qu'il était difficile d'agencer ces questions afin de faire avancer l'Organisation. Il existait toujours des litiges entre le personnel et la direction de l'Organisation mais l'Association du personnel et la direction devraient associer leurs efforts pour faire avancer les programmes et les projets afin de rendre l'Organisation plus efficace dans sa prestation de services. La délégation souhaitait noter que, bien que le rapport ne soit pas encore disponible, le ton témoignait de fractures et d'un antagonisme profonds dans l'Organisation. Elle a pris note avec satisfaction de la déclaration du directeur général sur le processus évoqué et attendait avec intérêt les réponses qui seraient données à certaines des questions soulevées. Elle espérait que, avec les réponses fournies et grâce aux processus internes de l'Organisation, les questions soulevées par le personnel seraient traitées et que les choses progresseraient afin d'arriver à une situation propice à une atmosphère plus conviviale.

94. La délégation de l'Inde a dit qu'elle souhaitait savoir si une session du Comité de coordination devrait se tenir au printemps prochain parce que ces questions devraient être débattues par l'instance adéquate et être examinées au niveau intergouvernemental.
95. La présidente a résumé le consensus de la manière suivante : la déclaration du président de l'Association du personnel serait diffusée; le Secrétariat communiquerait sa réponse par écrit; le Comité de coordination donnerait à la direction de l'OMPI la possibilité de régler les questions en interne; et, s'il restait des questions non résolues, il serait possible de convoquer une réunion du Comité de coordination au printemps.
96. Le Secrétariat a annoncé que le document, avec la déclaration en français et en anglais, était disponible au pupitre de distribution des documents.

[Les annexes suivent]

Déclaration de M. Azzeddine Moncef Kateb, président de l'Association du personnel de l'OMPI, à la quarante-huitième série de réunions des assemblées des États membres de l'OMPI

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,

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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).

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Un autre dossier tout aussi important est source d'inquiétudes majeures : celui des mécanismes de la justice interne.

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.

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.

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.

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.

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.

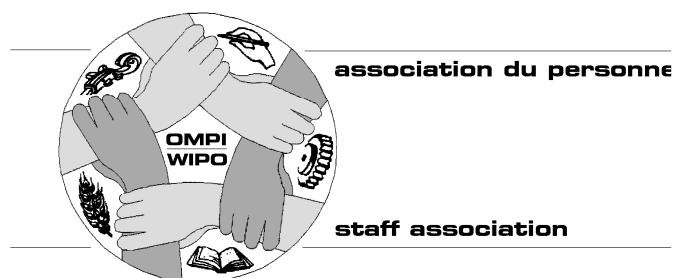
Enfin, le Conseil du personnel souhaite informer les États-Membres qu'il demeure particulièrement préoccupé par les cas de deux collègues suspendus depuis deux années et dont les dossiers n'ont pas encore été soumis au Comité consultatif mixte siégeant en matière disciplinaire.

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 dénégarion, du moins de sa profonde remise en cause.

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.

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 II suit]



Internal Memorandum – Mémorandum interne

To/À : Directeur général **Date :** 13 septembre 2010

From/De : Conseil du personnel **Cc :** M. Sundaram
M. Prasad
Mme Dayer
Mme Wynant

**Subject/
Objet :** **Note d'information du Conseil du personnel sur le document WO/CC/63/5
relatif aux agents temporaires de longue durée**

1. Le Conseil du personnel salue l'initiative prise pour résoudre le problème des agents temporaires de longue durée qui perdure et s'envenime.
2. De manière générale, le Conseil du personnel considère que les propositions formulées dans le document WO/CC/63/5, qu'il a été suggéré de soumettre à la prochaine session du Comité de coordination, ne répondent pas aux attentes exprimées dans le mémorandum qu'il avait adressé au directeur général le 24 juin 2010 (voir exemplaire ci-joint).
3. Dans son mémorandum du 24 juin 2010 à l'intention du directeur général, le Conseil du personnel avait demandé au directeur général notamment :
 - de réserver tous les postes qui deviendraient vacants dans le cadre du programme de départ volontaire pour opérer la régularisation d'agents temporaires (agents temporaires de longue durée);
 - de présenter, à la session du Comité du programme et budget de septembre 2010, un budget révisé pour 2010-2011 demandant l'approbation de la création d'un premier groupe de 80 nouveaux postes (à pourvoir en 2010 et 2011) en vue de la régularisation de 80 collègues temporaires pratiquement sans frais;
 - de soumettre au Comité du programme et budget, en 2011, une demande d'approbation d'un deuxième groupe de 80 postes supplémentaires, à pourvoir d'ici à la fin de 2013 par 80 autres collègues temporaires, dans le cadre du projet de programme et budget pour 2012-2013.

/...

4. Plus particulièrement, le Conseil du personnel note que la demande adressée au directeur général concernant la présentation, à la session de septembre 2010-2011 du Comité du programme et budget, d'un budget révisé pour l'exercice biennal en cours (dans le but de résoudre rapidement le problème du personnel temporaire de l'OMPI), n'a pas été prise en compte par l'administration.
5. Le Conseil du personnel note également que, dans ce document, il est uniquement demandé au Comité de coordination d'approuver "en principe" la création de 156 postes supplémentaires au total, afin de permettre la régularisation d'agents temporaires de longue durée sur une période de cinq ans (de 2012 à 2016) et que pour justifier cette situation, le secrétariat déclare que "compte tenu de la situation économique actuelle et du risque que la réduction des recettes ne se prolonge, il n'est pas possible de proposer que tous les agents temporaires de longue durée soient régularisés sur une seule année ou un seul exercice biennal" (voir le paragraphe 29 du document WO/CC/63/5).
6. Dans son mémorandum du 24 juin 2010 à l'intention du directeur général, le Conseil du personnel avait clairement souligné que la régularisation des agents temporaires pouvait difficilement être qualifiée de problème financier (de fait, dans le document susmentionné, le coût de régularisation d'une personne par an a été estimé à 15 000 francs suisses en moyenne). Au vu des données disponibles, le Conseil du personnel ne comprend pas l'incapacité de l'Organisation à faire face à une augmentation des coûts aussi modeste.
7. Toutefois, si l'administration veut dire qu'elle détient des informations soulignant le risque que l'Organisation soit victime d'une crise financière importante, le Conseil du personnel suggère qu'elle en informe pleinement le personnel et en toute transparence.
8. Selon le document, des postes de la catégorie des services généraux libérés dans le cadre du programme de départ volontaire seront mis au concours par voie interne à l'intention des membres du personnel titulaires de contrats de durée déterminée ou permanents. Bien que le Conseil du personnel ne trouve rien à redire à cette proposition en soi, il note que, si un collègue titulaire d'un contrat de durée déterminée ou permanent est désigné pour pourvoir un poste libéré dans le cadre du programme de départ volontaire, le document n'offre aucune garantie suffisante assurant que le poste libéré par ce dernier serait remis au concours afin de donner à un collègue temporaire de longue durée la possibilité de présenter sa candidature.
9. En ce qui concerne le recrutement relatif à des postes de grades P et D, le Conseil du personnel souhaite réaffirmer sa position, fondée sur les dispositions en vigueur de l'article 4.8.b) du Statut du personnel, en vertu desquelles le recrutement doit se faire sur la base d'une mise au concours par voies interne et externe et les collègues temporaires de longue durée doivent être privilégiés pendant la procédure de recrutement, compte tenu de leur ancienneté et d'un bilan positif lié à l'exécution de leurs tâches.
10. Notant qu'au contraire le paragraphe 18.ii) du document semble suggérer que les postes libérés par les personnes désignées pour pourvoir des postes devenus vacants dans le cadre du programme de départ volontaire risquent de ne pas être pourvus, le Conseil du personnel invite l'administration à préciser sa position sur cette question importante dans le but d'écartier le risque de voir diminuées les possibilités de régularisation du plus grand nombre de collègues temporaires de longue durée.
11. Notant la volonté exprimée par l'administration de réserver quelque 28 postes libérés par le programme de cessation volontaire de service pour attirer des candidats justifiant de qualifications dont l'Organisation ne dispose pas encore, le Conseil du personnel se réserve le droit de se prononcer sur les futurs recrutements relatifs auxdits postes, et invite l'administration à recenser avec précision les besoins par secteur, division, bureau, section et unité et à les lui communiquer dans les plus brefs délais, et d'explorer tous les moyens possibles de mettre à contribution les qualifications existantes au sein de l'Organisation, en dispensant les formations appropriées avant d'envisager des recrutements externes.

12. Pour ce qui est des postes de grade D, le Conseil du personnel rappelle qu'à la suite de sa réunion avec le représentant de l'administration, trois (3) postes seulement étaient restés en suspens et non quatre (4), comme cela est indiqué dans le document examiné.
13. Pendant ses deux réunions avec le représentant du DGRH, le Conseil du personnel a appris qu'environ 130 à 140 postes vacants seraient mis au concours d'ici à la fin de 2010. – Le Conseil pourrait-il inviter l'administration à lui présenter : a) une ventilation des 130 à 140 vacances de poste qui seront bientôt publiées, par grade, secteur et unité, accompagnée de précisions sur l'attribution des postes ou leur répartition entre les différents secteurs ou unités; b) une liste à jour (ventilée par catégorie) des membres du personnel de l'OMPI; et c) un tableau qui rendrait compte des départs à la retraite prévus au cours des cinq années à venir.
14. En ce qui concerne les dates suggérées pour l'application de la solution proposée dans le document du Comité de coordination, le Conseil du personnel souhaiterait souligner qu'en attendant le moment indiqué (c'est-à-dire 2016), les personnes justifiant actuellement d'un engagement de courte durée de moins de cinq ans compteront parmi les agents temporaires de longue durée. Pourtant, le document ne donne aucune indication quant à la manière dont l'Organisation entend régler cette question.
15. En conclusion, le Conseil du personnel constate que malgré les propositions qu'il a formulées dans son mémorandum du 24 juin 2010 pour résoudre le problème des agents temporaires de longue durée de l'OMPI d'une façon qui, selon lui, est transparente et consensuelle, le document du Comité de coordination, tel qu'il est présenté, offre toutes sortes d'assurances aux États membres sur le type de politique que l'Organisation entend appliquer au personnel à moyen terme (recours accru à la sous-traitance, moins de postes de secrétaire, mise en commun des ressources, réévaluation des besoins en effectifs, etc.), mais ne parvient pas à garantir l'application de la solution proposée.
16. Notant que l'ordre du jour de la session de septembre du Comité du programme et budget ne comprend pas de budget révisé et que l'unique renseignement financier actualisé qui sera présenté à cette session ne sera mentionné qu'à titre d'information, le Conseil du personnel estime qu'il existe un risque que les États membres ne soient pas disposés à approuver la proposition formulée par le secrétariat dans le document et qu'ils préfèrent reporter l'examen de cette proposition à la session du Comité du programme et budget qui se tiendra au premier semestre de 2011 et dont l'objet sera d'examiner un projet de programme et budget pour 2012-2013 et, probablement, un budget révisé pour l'exercice biennal en cours.
17. Le Conseil du personnel note que la proposition actuelle ne tient pas compte de sa demande (formulée à l'intention du directeur général, le 16 juin 2010 et renouvelée le 24 juin 2010) d'accorder des allocations familiales aux agents temporaires de longue durée. Nous encourageons l'administration à mettre en œuvre cette mesure dans les plus brefs délais et à faire ainsi un grand pas en avant dans l'application du principe "à travail égal, salaire égal".
18. Enfin, le Conseil du personnel souhaite saisir cette occasion pour exprimer une nouvelle fois sa reconnaissance à tous les collègues ayant largement contribué, en 2006, à combler le fossé entre les conditions d'emploi des titulaires de contrats de durée déterminée et celles des agents temporaires.

[Fin de l'annexe II et du document]