

Comité de coordination de l'OMPI

**Soixante-cinquième session (42^e session ordinaire)
Genève, 26 septembre – 5 octobre 2011**

RAPPORT ANNUEL SUR LES RESSOURCES HUMAINES

établi par le Directeur général

1. Le présent rapport annuel fait la synthèse de diverses activités et initiatives en matière de ressources humaines dont il a été rendu compte séparément au cours de précédentes sessions du Comité de coordination de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI).
2. À sa trente-quatrième session, l'Assemblée générale de l'OMPI a approuvé l'élaboration d'un programme global et intégré d'améliorations organisationnelles. Partant de cette décision, l'OMPI a élaboré en avril 2010 le programme de réorientation stratégique (PRS), servant de cadre de réforme de la gestion pour l'Organisation. Les quatre valeurs essentielles autour desquelles s'articule ce programme (orientation vers les services; unité dans l'action; responsabilisation au service des résultats; et responsabilité sur les plans environnemental et social et en termes de gouvernance) constituent le cadre à partir duquel sont organisées les initiatives de réforme. Sur les 19 initiatives interdépendantes, on compte un certain nombre d'initiatives en matière de ressources humaines qui visent à assurer l'évolution continue de l'OMPI en tant que lieu de travail juste et équitable, tout en donnant simultanément la possibilité aux membres du personnel de mieux répondre aux besoins de nos États membres et autres parties prenantes. Ces initiatives concernent les domaines ci-après : l'éthique, la gestion axée sur les résultats, le système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel (PMSDS), les contrôles internes, la culture, et l'interface avec la clientèle.
3. L'une des principales priorités du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH) dans la mise en œuvre des initiatives du PRS concerne la mise en place d'un cadre réglementaire juste, fiable et transparent. Certaines des propositions qui figurent dans le présent document visent à répondre à cet objectif. On peut citer, notamment, des initiatives

visant : à simplifier les arrangements contractuels; à mettre en conformité les conditions d'emploi des agents temporaires; à s'assurer que les agents temporaires sont engagés pour des missions à court terme; et à simplifier la procédure de recrutement tout en la rendant accessible.

4. Le présent rapport annuel présente des faits nouveaux sur un certain nombre d'initiatives de réforme en matière de ressources humaines ainsi que des informations sur les affaires courantes. Plus précisément, ce document comprend les chapitres suivants :

- I. Révision du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI;
- II. Rapport sur l'état d'avancement du programme de cessation volontaire de service;
- III. Agents temporaires de longue durée;
- IV. Recrutement;
- V. Système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel (PMSDS);
- VI. Représentation géographique et égalité des sexes au sein du personnel de l'OMPI;
- VII. Suites de la soixante-quatrième session (23^e session extraordinaire) du Comité de coordination tenue le 14 juillet 2011; et
- VIII. Autres questions concernant le personnel.

I. RÉVISION DU STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL DE L'OMPI

5. Conformément aux valeurs essentielles du PRS, à savoir "Unité dans l'action", "Responsabilisation au service des résultats" et "Responsabilité sur les plans environnemental et social et en termes de gouvernance", il est rappelé que, en mars 2009, le Directeur général a constitué un groupe de travail chargé de procéder à un réexamen global des arrangements contractuels en vigueur à l'OMPI. Dès le début, le groupe de travail a constaté que des modifications devraient être apportées à un certain nombre d'articles et de dispositions du Statut et Règlement du personnel compte tenu de la refonte du cadre contractuel. C'est pourquoi le groupe de travail a décidé d'examiner le Statut et Règlement du personnel dans son ensemble.

6. Cette révision du Statut et Règlement du personnel vise à donner de la cohérence à la manière dont l'OMPI gère ses ressources humaines. Transparence, équité, flexibilité et efficacité sont les principes qui guident cette activité. La nouvelle version du Statut et Règlement du personnel va permettre de simplifier le travail quotidien du DGRH et d'en améliorer l'efficacité. La mise en œuvre d'un Statut et Règlement du personnel solide, avec des procédures simplifiées, de même que la mise en œuvre du module consacré aux ressources humaines du système de planification des ressources de l'Organisation (ERP), vont permettre à l'équipe du DGRH de proposer des services à valeur ajoutée aux États membres et aux parties prenantes, ainsi que des activités à valeur ajoutée à d'autres secteurs des ressources humaines, sur les thèmes suivants : structuration organisationnelle; perfectionnement du personnel; conseil; et orientation à l'intention de la direction et du personnel dans son ensemble.

7. Les résultats préliminaires de cette révision du Statut et Règlement du personnel ont été présentés au Comité de coordination à sa soixante-deuxième session. À la suite de cette session du Comité de coordination, de nouveaux membres ont été élus au Conseil du personnel de l'OMPI. Le nouveau Conseil du personnel a estimé que des consultations supplémentaires sur la révision du Statut et Règlement du personnel devaient être menées. En réponse à cette demande, le Directeur général a constitué un groupe consultatif composé de représentants de l'administration et du personnel, chargé de procéder à un réexamen complet du Statut et Règlement du personnel. Parmi les représentants du personnel faisant partie de ce groupe consultatif figuraient trois membres du personnel élus directement par le personnel, ainsi qu'un membre du Conseil du personnel de l'OMPI.

8. La deuxième phase du réexamen du Statut et Règlement du personnel a été définie à la soixante-troisième session du Comité de coordination de l'OMPI. Le Directeur général a réitéré, par l'entremise d'un document présenté par le Bureau international au Comité de coordination, son engagement à actualiser le Statut et Règlement du personnel de sorte qu'il tienne compte des principes de transparence, d'équité et d'efficacité améliorée au niveau administratif. Un calendrier de mise en œuvre du nouveau Statut et Règlement du personnel a été proposé, l'objectif étant de mettre en œuvre le nouveau système en 2012.

9. Les travaux du groupe consultatif nouvellement constitué ont débuté en décembre 2010. Les représentants de l'administration et du personnel ont décidé d'un commun accord que ces travaux devaient viser à produire un cadre moderne qui témoigne des principes de l'OMPI, à savoir un environnement de travail empreint de respect mutuel, des conditions de travail égales pour un travail égal et des garanties d'une procédure régulière.

10. Depuis décembre 2010, le groupe consultatif a tenu 14 sessions et réalisé des progrès importants sur un certain nombre de questions. Malgré l'arrêt précoce des consultations, plusieurs dispositions relatives au personnel, y compris celles concernant la réforme contractuelle et les procédures de nomination, ont été examinées par le groupe consultatif.

11. En mai 2011, le Conseil du personnel a suspendu sa participation au groupe consultatif en raison d'un problème personnel concernant un de ses représentants au sein du groupe consultatif. Le Directeur général a prié instamment les représentants du Conseil du personnel de reprendre leur participation et de dissocier ce problème personnel de la mission générale du groupe de consultation. Depuis mai 2011, le groupe de consultation a été dans l'incapacité de poursuivre ses travaux du fait que les représentants du personnel n'ont pas assisté aux réunions prévues ou accusé réception des communications ultérieures.

12. L'Organisation se situe à une étape cruciale du processus de réexamen du Statut et Règlement du personnel, car l'ensemble des membres du personnel de l'OMPI exigent davantage de clarté et de certitude en ce qui concerne leurs droits, leurs obligations et les conditions d'emploi. En même temps, comme indiqué au paragraphe 6 plus haut, le Bureau international nécessite certaines réformes urgentes pour moderniser la gestion des ressources humaines.

13. C'est à ce titre que le Directeur général soumet au Comité de coordination de l'OMPI, pour examen et approbation, un ensemble limité d'amendements du Statut et Règlement du personnel en vigueur, qui permettraient de répondre à ces deux préoccupations.

14. Les amendements proposés visent, dans un premier temps, à permettre à l'OMPI d'améliorer son cadre contractuel et ses procédures de recrutement. Parmi les avantages prévus, on peut citer : la transparence en ce qui concerne les types de contrats; de meilleures prestations pour les agents temporaires; un recrutement plus efficace et une amélioration des conditions d'emploi des agents temporaires de longue durée. En outre, ces amendements serviront de base pour la mise en œuvre du module consacré aux ressources humaines du système ERP. Les amendements proposés s'inscriront dans le cadre du réexamen global du Statut et Règlement du personnel prévu pour 2012. Il est prévu qu'un nouvel ensemble de révisions à apporter au Statut et Règlement du personnel en vigueur soit soumis au Comité de coordination de l'OMPI pour approbation en 2012.

15. Les amendements en question figurent à l'annexe I et concernent les questions suivantes :

a) Comité des nominations

L'ancien "Comité des nominations et des promotions" s'appellera désormais "Comité des nominations" afin d'éviter toute confusion avec les promotions au mérite, qui ont été abrogées. Le Comité des nominations se compose de quatre personnes : un président et trois membres. Parmi ces trois membres figurent : le Directeur du DGRH ou son représentant désigné, un représentant du Conseil du personnel et le chef de service concerné. Tous jouissent des mêmes droits de vote. La procédure de nomination a été davantage simplifiée par la désignation systématique de suppléants. Le Comité des nominations peut également traiter plusieurs vacances de poste le cas échéant.

b) Types d'engagement

Conformément au cadre contractuel recommandé par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), deux nouveaux types d'engagement seront mis en place, à savoir l'engagement à titre temporaire et l'engagement continu. La CFPI a déclaré¹ qu'elle attendait de toutes les Organisations qu'elles mettent leurs Statuts et Règlements du personnel en conformité avec le présent cadre contractuel. La création d'un engagement à titre temporaire fournit à l'Organisation les fondements juridiques nécessaires pour reconnaître les agents temporaires en tant que membres du personnel. Elle permet également d'harmoniser les droits et les obligations des agents temporaires et des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée. Le type de contrat dit "continu" va également être mis en place.

c) Engagements à titre temporaire

Un nouvel article a été ajouté au Statut du personnel pour traiter spécifiquement la question des engagements à titre temporaire, c'est-à-dire pour tenir compte des besoins clairement définis des agents temporaires. Ce nouvel article énonce les obligations de l'Organisation en ce qui concerne les arrangements contractuels ainsi que les conditions d'emploi des agents temporaires. La durée des arrangements contractuels temporaires sera indiquée clairement afin d'éviter de produire une nouvelle génération d'agents temporaires de longue durée. Cette solution permettra également aux membres du personnel d'être mieux informés quant à la durée de service possible au sein de l'Organisation. Des mesures transitoires spéciales sont proposées pour sauvegarder les intérêts des agents temporaires de longue durée.

d) Engagements continus

Un nouvel article a été ajouté au Statut du personnel pour donner un fondement juridique aux engagements continus. Un engagement continu a une durée illimitée. Les fonctionnaires actuellement titulaires d'une nomination à titre permanent conserveront leurs arrangements contractuels. Des mesures transitoires spéciales sont proposées pour les fonctionnaires qui rempliraient les conditions requises pour bénéficier de contrats permanents ou d'engagements continus.

16. Bien que l'environnement financier actuel reste incertain, le Directeur général a donné la priorité à l'initiative en matière de ressources humaines visant à mettre en œuvre un cadre contractuel juste et transparent qui permette de faire évoluer, au sein de l'OMPI, le principe "à travail égal, salaire égal". Afin d'avancer avec prudence vers cet objectif de mise en œuvre d'un cadre contractuel juste et transparent, le DGRH prévoit une mise en œuvre par étapes des indemnités et avantages auxquels auront droit les agents temporaires à la fois de la catégorie

¹ Paragraphe 128 du document A/60/30 de la CFPI, Rapport annuel de la CFPI pour 2005.

des administrateurs et de la catégorie des services généraux. Le texte proposé pour le nouvel article du Statut du personnel relatif aux engagements à titre temporaire présente explicitement cette démarche.

17. L'annexe II contient une analyse, clause par clause, des amendements proposés, ainsi qu'une comparaison avec le texte du Statut et Règlement du personnel en vigueur.

18. Le Comité de coordination de l'OMPI est prié d'approuver les présents amendements qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

19. Le Directeur général reste attaché au processus de consultation. Si les représentants du personnel décidaient de ne pas continuer avec le groupe consultatif, le Directeur général proposerait de nouvelles modalités de consultation pour mener à terme le réexamen du Statut et Règlement du personnel.

20. Le Comité de coordination est prié

- i) de prendre note de l'état d'avancement des travaux du groupe consultatif;*
- ii) d'approuver les amendements au Statut du personnel qui figurent à l'annexe I et qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2012; et*
- iii) de prendre note que le Directeur général consultera les membres du personnel au sujet de l'ensemble de révisions du Statut et Règlement du personnel à soumettre au Comité de coordination en 2012.*

II. RAPPORT SUR L'ÉTAT D'AVANCEMENT DU PROGRAMME DE CESSATION VOLONTAIRE DE SERVICE

21. Le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé, à sa soixante et unième session tenue à Genève les 15 et 16 juin 2009, un programme de cessation volontaire de service limité dans le temps. Ce programme de cessation volontaire de service a été conçu sous la forme d'une incitation à la cessation de service volontaire ou à la retraite anticipée² afin de redynamiser les effectifs et d'attirer de nouveaux talents. Cette activité a été menée conformément à la valeur essentielle du PRS "Responsabilisation au service des résultats" pour s'assurer que l'Organisation est "adaptée au but fixé", et a consisté à s'assurer que les membres du personnel

² Les fonctionnaires bénéficieraient d'un congé spécial sans traitement aux fins de la pension jusqu'à la date effective de départ en retraite.

de l'OMPI occupent des postes qui exploitent au mieux leurs compétences. Cette activité vise également un objectif éthique, en ce sens qu'elle sert les intérêts des agents temporaires de longue durée en leur donnant la possibilité d'accéder dans le cadre d'un processus concurrentiel à des engagements à durée déterminée grâce aux postes libérés par le programme de cessation volontaire de service.

22. Le programme de cessation volontaire a permis de libérer 87 postes et de réexaminer chacune des fonctions qui leur étaient rattachées. De fait, certains postes ont été réajustés de sorte qu'ils soient en meilleure adéquation avec l'évolution des besoins opérationnels et en particulier afin de combler certains besoins en matière de connaissances linguistiques spécifiques et de compétences techniques.

23. Conformément à la stratégie de régularisation concernant les agents temporaires de longue durée, l'Organisation a décidé de provisoirement repourvoir 55 (43 postes dans la catégorie des services généraux et 12 dans celle des administrateurs) des 87 postes en interne. Les 32 postes restants libérés par le programme de cessation volontaire font l'objet de vacance de poste publiées en interne et en externe.

24. Au 31 juillet 2011, la situation en ce qui concerne le programme de cessation volontaire de service était la suivante :

	Nombre de postes libérés par le programme de cessation volontaire de service	Sélections terminées	Postes libérés par le programme de cessation volontaire de service encore à pourvoir
Publication en interne uniquement	55	33 (16 agents temporaires de longue durée)	22
Publication en interne et en externe	32	8 (2 agents temporaires de longue durée)	24
Total	87	41 (18 agents temporaires de longue durée)	46

Jusqu'ici, sur les 41 postes repourvus à la suite du programme de cessation volontaire de service, 18 ont été attribués à des agents temporaires de longue durée comptant cinq années ou plus de service. Lorsque des fonctionnaires titulaires d'une nomination à titre permanent ou pour une durée déterminée ont été nommés à des postes libérés par le programme de cessation volontaire de service destinés à être repourvus en interne (55), leurs précédents postes offrent des possibilités de nomination supplémentaires aux agents temporaires.

25. La plupart des sélections concernant les postes libérés par le programme de cessation volontaire de service devraient être terminées au début de 2012.

26. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note du rapport sur l'état d'avancement du programme de cessation volontaire de service.

III. AGENTS TEMPORAIRES DE LONGUE DURÉE

27. Le Comité de coordination de l'OMPI, à sa soixante-troisième session tenue à Genève du 20 au 29 septembre 2010, a approuvé la stratégie de régularisation³ des agents temporaires de longue durée comprenant, entre autres, l'approbation dans son principe de la création de 156 postes sur une période de cinq ans. Dans la mise en œuvre de cette décision du Comité de coordination, le DGRH s'est conformé à la valeur essentielle du PRS "Responsabilité sur les plans environnemental et social et en termes de gouvernance", et son initiative éthique sous-jacente, en offrant des possibilités supplémentaires de nomination pour une durée déterminée.

28. La situation des agents temporaires de longue durée s'est progressivement améliorée depuis 2008. Il est rappelé que les États membres ont approuvé la création de 30 postes de la catégorie des services généraux dans le cadre du programme et budget pour 2008-2009 pour régulariser la situation des agents temporaires qui exerçaient des fonctions de nature continue au sein de l'Organisation. Les dotations en personnel pour ces 30 postes de la catégorie des services généraux ont été achevées en 2009.

29. Comme indiqué au paragraphe 23 ci-dessus, 55 postes ont été libérés par le programme de cessation volontaire de service, ce qui a permis d'offrir aux agents temporaires de longue durée des possibilités supplémentaires de régularisation. Tout est mis en œuvre pour que la plupart de ces 55 postes soient repourvus avant la fin de 2011 ou le début de 2012.

30. Un certain nombre d'agents temporaires de longue durée n'ont pas encore été régularisés, parmi lesquels certains cumulent plus de 10 années de service. En mai 2011, un groupe de travail composé de représentants de la direction et du personnel a été constitué afin de trouver des solutions potentielles pour la régularisation de la plupart des vingt-sept agents temporaires les plus anciens, si possible avant janvier 2012, et a été chargé de présenter des propositions au Directeur général. Ce groupe de travail devrait présenter prochainement son premier rapport.

31. En 2012 débutera la période de cinq ans (2012-2016) prévue pour la régularisation des agents temporaires de longue durée, approuvée par les États membres en 2010 (voir le document WO/CC/63/5). Les États membres ont approuvé, dans son principe, la création de 156 postes au maximum dans le budget ordinaire sur une période de cinq ans, sous réserve que les fonds disponibles à cet effet soient disponibles. Soixante postes sont prévus à cette fin dans le cadre du projet de programme et budget pour 2012-2013.

32. En mai 2011 également, le montant des rémunérations d'un groupe de 50 agents temporaires a été réajusté conformément au principe "à travail égal, salaire égal". Ce réajustement visait à remédier aux inégalités de rémunération entre les agents temporaires et les fonctionnaires nommés pour une durée déterminée ayant des fonctions et des attributions identiques. Avant ce réajustement, les agents temporaires recevaient une rémunération inférieure à celle des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée.

33. Au 30 juin 2011, le nombre total d'agents temporaires s'élevait à 259, pour 931 fonctionnaires, soit un effectif total de 1190 personnes. Par agent temporaire on entend les personnes au bénéfice de l'un des types de contrats suivants : contrat temporaire de la catégorie des services généraux; contrat temporaire de traducteur; consultant ou contrat de travail spécial (CTS).

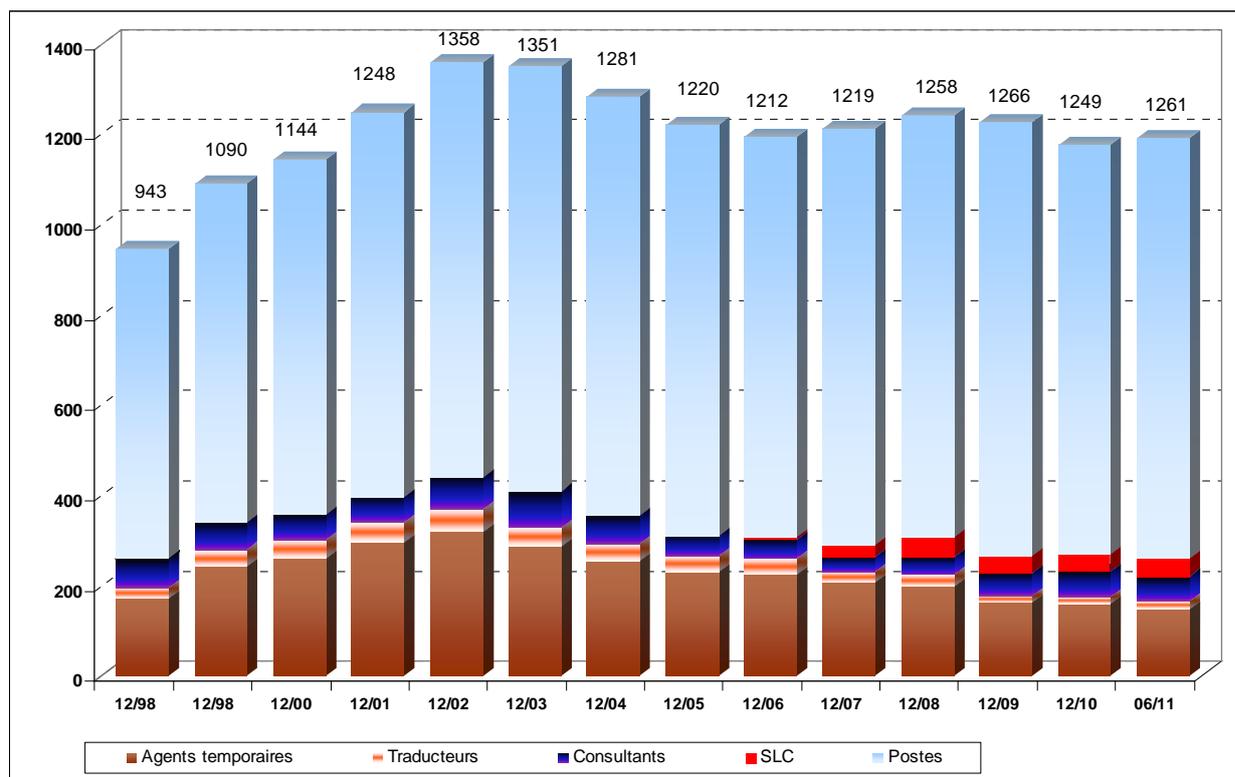
³ http://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/fr/wo_cc_63/wo_cc_63_5.pdf

a) Les contrats d'agent temporaire de la catégorie des services généraux et de traducteur sont octroyés pour une durée maximale de six mois, ou de 11 mois et trois semaines⁴, et peuvent être prolongés en fonction des besoins opérationnels;

b) Les contrats de consultant de l'OMPI sont octroyés pour une période maximale de 12 mois et peuvent être prolongés en fonction des besoins opérationnels (ils se distinguent des contrats de louage de services ou SSA, qui sont des contrats de non-fonctionnaire octroyés à des experts aux fins de prestations de services spécifiques sur une durée déterminée); et

c) Les contrats de travail spécial sont octroyés pour une période maximale de 11 mois et trois semaines et leur durée est limitée à trois ans au total.

34. Le tableau ci-après présente l'évolution de l'effectif total au cours de la période 1998-2011 (non compris les titulaires de contrats de louage de services et les stagiaires).



	déc-98	déc-99	déc-00	déc-01	déc-02	déc-03	déc-04	déc-05	déc-06	déc-07	déc-08	déc-09	déc-10	juin 11
Agents temporaires SG	170	241	261	295	318	285	253	230	224	207	199	162	160	147
Traducteurs	26	38	41	46	50	44	40	36	35	24	25	16	15	19
Consultants	62	62	54	54	73	80	60	45	41	32	38	49	56	54
CTS	0	0	0	0	0	0	0	0	6	25	44	40	39	39
Postes	685	749	788	853	917	942	928	909	887	922	934	959	905	931
Effectif total	943	1 090	1 144	1 248	1 358	1 351	1 281	1 220	1 193	1 210	1 240	1 226	1 175	1 190

35. Il convient de noter que, bien que la situation d'un certain nombre d'agents temporaires va être régularisée à la suite du programme de cessation volontaire de service et de la stratégie de régularisation, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour limiter le nombre de nominations à titre temporaire. Le nombre d'agents temporaires ne peut être réduit uniquement au moyen des mises au concours, car le nombre de postes est limité. Pour que des progrès réels soient réalisés à cet égard, il est essentiel que des réformes contractuelles, telles que

⁴ Des contrats de 11 mois et trois semaines peuvent être octroyés après cinq années de service, conformément à l'ordre de service n° 24/2005.

celles décrites au paragraphe 15.c) ci-dessus, prévoyant des délais applicables relatifs à la durée des contrats et aux conditions de renouvellement, entre autres mesures, soient mises en œuvre si l'Organisation veut éviter de créer une nouvelle génération d'agents temporaires de longue durée.

36. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des informations fournies en ce qui concerne les agents temporaires de longue durée.

IV. RECRUTEMENT

37. À la fin de 2010, 126 postes, libérés ou non par le programme de cessation volontaire de service, étaient à pourvoir. Ce nombre élevé de vacances de postes a présenté des défis sans précédent pour l'Organisation qui s'est retrouvée dans l'incapacité de pourvoir les postes vacants aussi rapidement et aussi efficacement que possible sans compromettre l'objectif de l'Organisation d'assurer aux candidats les normes les plus élevées en matière d'efficacité, de compétence et d'intégrité. De nouvelles procédures ont été nécessaires car les pratiques en vigueur en matière de recrutement (nécessitant la mise en place d'un comité des nominations et des promotions ad hoc pour chaque vacance de poste) n'auraient pas permis à l'Organisation de pourvoir rapidement le nombre élevé de postes vacants. Cette activité répondait à la valeur essentielle du PRS "Responsabilisation au service des résultats".

38. Après avoir consulté le Conseil du personnel, et conformément à l'article 4.9.c) du Statut du personnel, une procédure accélérée a provisoirement été mise en place afin de pourvoir le plus rapidement possible les 126 postes vacants. Les vacances de poste ont été regroupées par fonction et par grade de sorte que plusieurs vacances de poste puissent être examinées parallèlement par plusieurs comités des nominations et des promotions.

39. Outre cette procédure accélérée, des procédures complémentaires de sélection et de recrutement ad hoc pour les 55 postes libérés par le programme de cessation volontaire de service ont été établies pour accélérer les procédures de sélection relatives aux agents temporaires et aux agents temporaires de longue durée⁵.

40. Les recrutements concernant les 126 vacances de poste (en ce qui concerne les postes libérés ou non par le programme de cessation volontaire de service) au début de 2011 ont été regroupés en trois lots selon leur niveau de priorité :

- Lot de vacances de postes 1 – 37 (36 procédures de sélection sur 37 terminées);
- Lot de vacances de postes 2 – 56 (24 procédures de sélection sur 56 terminées); et
- Lot de vacances de postes 3 – 27 (la planification pour ces vacances de poste a débuté).

Il convient de noter que le nombre de procédures de sélection pour les trois lots (120) est inférieur aux 126 vacances disponibles au début de 2011. Cet écart résulte de différents facteurs, par exemple le gel de certains postes, la suppression de certains avis de vacance d'emploi, etc.

41. Tout est mis en œuvre pour qu'un maximum de sélections soient terminées avant la fin de 2011 en ce qui concerne les vacances de poste du lot n° 2, et dans le courant de 2012 pour les vacances de poste du lot n° 3.

⁵ Voir l'ordre de service n°45/2010 pour référence.

42. Nonobstant la procédure accélérée, l'Organisation estime que le processus de recrutement n'est pas mené assez rapidement pour répondre aux besoins de l'OMPI (comme il ressort des statistiques relatives à la situation en ce qui concerne le programme de cessation volontaire de service), en raison des contraintes imposées par le cadre réglementaire complexe régissant le recrutement.

43. En conséquence, des réformes sont proposées dans le cadre de la révision du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI afin de simplifier les nominations et les recrutements, et de rendre plus efficace la procédure de recrutement (voir le paragraphe 15 ci-dessus).

44. En novembre 2010, le système de recrutement électronique de l'OMPI a été lancé afin de simplifier la procédure de recrutement. Le lancement de ce système a permis à l'Organisation de mettre fin à une procédure de recrutement longue et laborieuse sur papier et de réaliser des économies et des gains d'efficacité.

45. L'Organisation continue d'offrir des possibilités de stage à de jeunes professionnels, sous réserve que les fonds à cet effet soient disponibles. En 2010, 78 stagiaires ont été engagés dans le cadre d'accords de stage. Pour la période allant de janvier au 31 juillet 2011, 65 stagiaires ont été engagés. L'Organisation est actuellement en train de revoir sa politique en matière de stages afin de prévoir des limites en ce qui concerne le nombre de stagiaires par programme, des interruptions obligatoires entre stages, et des modalités d'engagement d'anciens stagiaires selon divers types de contrats.

46. Le Comité de coordination est invité à prendre note des informations fournies en ce qui concerne la situation des recrutements.

V. SYSTÈME DE GESTION DES PERFORMANCES ET DE PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL (PMSDS)

47. Le Comité de coordination de l'OMPI, à sa quarante et unième session tenue à Genève du 20 au 29 septembre 2010, a été informé de la création d'un nouveau PMSDS. Ce PMSDS a été lancé à l'OMPI en avril 2009 et constitue un élément clé du PRS, car il répond aux valeurs essentielles du PRS "Responsabilisation au service des résultats" et "Unité dans l'action".

48. Le PMSDS a été mis en place par phases progressives, la phase finale, à savoir la phase III, lancée en janvier 2011, correspondant à la mise en place complète du PMSDS. Durant la phase III, les supérieurs hiérarchiques ont été priés d'évaluer les performances des fonctionnaires sur la base d'objectifs et de résultats escomptés convenus d'un commun accord au début de la période d'évaluation.

49. Selon les supérieurs hiérarchiques et les fonctionnaires, le PMSDS favorise un dialogue continu entre superviseurs et fonctionnaires en ce qui concerne les performances et les besoins en matière de perfectionnement. Ce dialogue continu offre un mécanisme qui permet d'intervenir en cas de performances insuffisantes et, le cas échéant, de prendre des mesures correctives.

50. Le perfectionnement en continu des fonctionnaires fait partie intégrante du PMSDS. Il permet aux supérieurs hiérarchiques et aux fonctionnaires de recenser les besoins en matière de perfectionnement et de formation qui pourraient être nécessaires pour répondre à l'évolution des besoins de l'Organisation. À cet égard, les besoins en matière de formation et de perfectionnement (1250 besoins en matière de formation en 2011) ont déjà été recensés dans l'exercice du PMSDS qui s'est achevé le 31 mars 2011. Compte tenu de ce qui précède,

en 2011, des formations sont proposées dans divers domaines tels que la gestion (par exemple la gestion de projets, la gestion de personnes), la communication (par exemple les aptitudes à communiquer en public, le service à la clientèle), les langues et l'automatisation des tâches administratives en fonction des besoins actuels et futurs de l'Organisation.

51. Tant la direction que le personnel sont encore en train de s'adapter à cette nouvelle culture de la gestion des performances et de perfectionnement du personnel. Dès que ce système aura définitivement été mis en place, l'Organisation entend l'utiliser en tant que plate-forme pour recenser et gérer les talents et pour faciliter le perfectionnement du personnel en faveur des objectifs stratégiques de l'Organisation.

52. L'Organisation a décidé d'abroger les promotions au mérite à compter du 1^{er} janvier 2009. L'Organisation cherche actuellement des méthodes pour récompenser et reconnaître les résultats exceptionnels. Des consultations sont actuellement menées au niveau interorganisations et avec la CFPI afin de recenser des pratiques recommandées et de définir dans quelle mesure celles-ci peuvent être appliquées à l'OMPI.

53. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des informations fournies en ce qui concerne le système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel.

VI. REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE ET PARITÉ HOMMES-FEMMES AU SEIN DU PERSONNEL DE L'OMPI

54. Il est de pratique courante au Bureau international de communiquer systématiquement tous les six mois (en mars et en septembre) aux ministères des affaires étrangères, aux missions permanentes auprès de l'Office des Nations Unies à Genève et aux offices de propriété intellectuelle, des statistiques sur la représentation géographique et l'égalité des sexes au sein du personnel de l'OMPI. Cette pratique est conforme aux valeurs essentielles du PRS "Unité dans l'action" et "Orientation vers les services".

55. Les informations et les statistiques relatives à la représentation géographique et à l'égalité des sexes figureront, à compter de septembre 2011, dans le rapport sur les ressources humaines soumis sur une base annuelle au Comité de coordination de l'OMPI. Les informations et les statistiques qui figurent à l'annexe III couvrent la période allant jusqu'au 30 juin 2011.

56. Les statistiques relatives à la représentation géographique et à l'égalité des sexes continueront d'être produites sur une base ad hoc à la demande de tout État membre intéressé.

57. Le nombre total d'États membres représentés dans les effectifs de l'OMPI s'élève à 106, soit 6% de plus qu'en octobre 2008.

ÉGALITÉ DES SEXES

58. Dans le cadre de son engagement en faveur de la "Responsabilité sur les plans environnemental et social et en termes de gouvernance", le Directeur général soutient pleinement l'égalité des sexes et l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes. L'Organisation possède une coordonnatrice pour les questions relatives à l'égalité des sexes au

sein de l'Organisation, qui est chargée de promouvoir l'égalité des sexes au sein de l'Organisation et d'appuyer l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans le cadre des programmes et des activités de l'OMPI. Depuis octobre 2008, le nombre de femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs a augmenté de 8%.

59. Il est reconnu que des efforts supplémentaires sont nécessaires pour augmenter la représentation des femmes aux postes de la catégorie des administrateurs principaux et de la direction au sein de l'Organisation. La coordonnatrice mène actuellement un projet visant à mettre l'OMPI aux normes en matière d'égalité des sexes appliquées à l'ONU et à systématiser l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans les activités et les programmes externes de l'Organisation.

60. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des informations qui figurent à l'annexe III en ce qui concerne la représentation géographique et l'égalité des sexes, et des efforts entrepris par l'Organisation en ce qui concerne l'égalité des sexes et l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes.

VII. SUITES DE LA SOIXANTE-QUATRIEME SESSION (23^e SESSION EXTRAORDINAIRE) DU COMITE DE COORDINATION

61. Une session extraordinaire du Comité de coordination (soixante-quatrième session) s'est tenue le 14 juillet 2011, et un projet de rapport a été établi sous la cote WO/CC/64/3 Prov.

62. Le Bureau international souhaite signaler aux États membres que le lendemain de la soixante-quatrième session, le Directeur général a organisé une réunion à l'intention de l'ensemble du personnel et a également envoyé à tous les membres du personnel un message électronique, dans lequel il a fait part de son engagement et de l'engagement de l'Équipe de haute direction envers l'instauration d'un dialogue constructif, ouvert et transparent avec l'ensemble du personnel afin de résoudre les questions en suspens.

63. L'enregistrement sonore de la session du Comité de coordination a été mis à disposition en interne, afin de permettre à tous les membres du personnel de suivre cette importante réunion sur les questions concernant le personnel et de se forger une opinion sur l'issue de la réunion.

64. Immédiatement après la réunion du Comité de coordination, le directeur du DGRH a invité le Conseil du personnel à reprendre les consultations régulières qui étaient interrompues depuis avril 2011. Les deux parties se sont rencontrées le 4 août 2011. La réunion a été menée de façon ouverte et constructive.

VIII. AUTRES QUESTIONS CONCERNANT LE PERSONNEL

APPROBATION DES AMENDEMENTS DU STATUT ET REGLEMENT DU PERSONNEL DE L'OMPI, QUI ONT ETE PROMULGUES A TITRE PROVISOIRE EN VERTU DE L'ARTICLE 12.1 DU STATUT DU PERSONNEL

Barèmes des traitements bruts et nets des fonctionnaires des catégories professionnelle et supérieures (article 3.1 du Statut du personnel)

65. Par sa résolution 65/248 du 23 décembre 2010, l'Assemblée générale des Nations Unies a approuvé, avec effet au 1^{er} janvier 2011, une augmentation de 1,37% des traitements bruts et nets des fonctionnaires des catégories professionnelle et supérieures.

66. Conformément à la pratique établie, le barème révisé des traitements de base minima a été mis en place sur la base du principe "sans perte ni gain". Par conséquent, les multiplicateurs servant au calcul de l'indemnité de poste applicables à tous les lieux d'affectation seront réduits du même pourcentage. Le montant total net de la rémunération (traitement de base + indemnité de poste) restera donc inchangé, à l'exception de quelques différences mineures tenant au fait que les montants ont été arrondis.

Traitements des fonctionnaires de la catégorie des services généraux à Genève (article 3.1 du Statut du personnel)

67. Conformément à la procédure d'ajustement annuel en vigueur, les traitements nets des fonctionnaires de la catégorie des services généraux en poste à Genève ont été ajustés, à partir du 1^{er} avril 2011, en fonction du mouvement de l'indice des prix à la consommation à Genève au cours de la période de 12 mois qui s'est écoulée entre janvier 2010 et janvier 2011. Le barème des traitements révisés tient compte d'un relèvement global de 0,61%.

Indemnité pour frais d'études (article 3.11 du Statut du personnel)

68. Par sa résolution 65/248 du 23 décembre 2010, l'Assemblée générale des Nations Unies a pris les décisions ci-après applicables à l'année scolaire ou universitaire en cours le 1^{er} janvier 2011 :

- a) augmentation du montant maximum des frais remboursables et du montant maximum de l'indemnité pour frais d'études versée aux fonctionnaires qui y ont droit, pour les dépenses liées aux frais d'études engagés en Autriche, au Danemark, en France, en Allemagne, en Italie, aux Pays-Bas, en Espagne, en Suisse, au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, aux États-Unis d'Amérique et dans les pays de la zone dollar en dehors des États-Unis d'Amérique;
- b) maintien au niveau actuel du montant maximum des frais remboursables et du montant maximum de l'indemnité pour frais d'études pour la Belgique, l'Irlande, le Japon et la Suède;
- c) augmentation du forfait normal applicable aux frais de pension dans les limites du montant maximum des frais remboursables pour la France, l'Allemagne, l'Italie, les Pays-Bas, l'Espagne, la Suède, la Suisse, le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, les États-Unis d'Amérique et les pays de la zone dollar en dehors des États-Unis d'Amérique;

- d) maintien au niveau actuel du forfait normal applicable aux frais de pension pour l'Irlande et le Japon;
- e) maintien des mesures spéciales pour la Chine, la Hongrie, l'Indonésie, la Roumanie et la Fédération de Russie ainsi que pour les huit écoles concernées en France; et
- f) suppression des mesures spéciales pour la Bulgarie.

Allocations familiales pour les fonctionnaires des catégories professionnelle et supérieures (article 3.12 du Statut du personnel)

69. Par sa résolution 65/248 du 23 décembre 2010, l'Assemblée générale des Nations Unies a approuvé une révision du montant des allocations familiales pour les fonctionnaires des catégories professionnelle et supérieures.

70. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à approuver les amendements du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI décrétés et appliqués à titre provisoire en vertu de l'article 12.1 du Statut du personnel.

CESSATION DE SERVICE

Cessation de service par accord mutuel

71. En application de l'article 9.1.e) du Statut du personnel de l'OMPI, selon lequel le Directeur général doit faire rapport au Comité de coordination sur tous les cas de licenciement, le Comité de coordination est informé qu'il a été mis fin au contrat de sept fonctionnaires en 2010, dans l'intérêt d'une bonne administration de l'Organisation et avec le consentement des fonctionnaires concernés, conformément à l'article 9.1.a)4) du Statut du personnel. Des indemnités ont été versées conformément aux dispositions en vigueur du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI.

Licenciement motivé

72. Conformément aux dispositions 8.2.1 et 10.1.1.c) du Règlement du personnel de l'OMPI, le Comité consultatif mixte a été convoqué par le Directeur général le 27 mai 2010, afin d'examiner les allégations de mauvaise conduite formulées à l'encontre d'un membre du personnel de grade G5 et de recommander des mesures disciplinaires, le cas échéant. Les allégations portaient sur une utilisation abusive du système FlexiTime de gestion de l'horaire de travail et sur des absences non autorisées du lieu de travail, en violation de l'article 1.5 et des dispositions 1.3.2.a), 1.3.3.b) et 1.3.6 du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI, ainsi que des procédures et politiques relatives au système informatisé de gestion de l'horaire de travail FlexiTime.

73. Le Directeur général a approuvé la recommandation du Comité consultatif mixte et a mis fin au contrat du fonctionnaire concerné le 10 novembre 2010.

74. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des informations fournies sur la cessation de service.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE (CFPI)

75. En vertu de l'article 17 de son statut, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) présente un rapport annuel à l'Assemblée générale des Nations Unies. Les chefs de secrétariat des autres organisations du système des Nations Unies transmettent ce rapport à leurs organes directeurs. La CFPI a présenté son rapport annuel à l'Assemblée générale des Nations Unies à sa soixante-cinquième session en 2010 (voir le document A/65/30). Comme ce rapport faisait partie de la documentation distribuée à cette session de l'Assemblée générale, il n'est pas reproduit ici par le Bureau international.

76. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des informations contenues dans le paragraphe précédent.

COMITE MIXTE DE LA CAISSE COMMUNE DES PENSIONS DU PERSONNEL DES NATIONS UNIES

77. En vertu de l'article 14.a) des statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, le Comité mixte de cette caisse présente un rapport à l'Assemblée générale des Nations Unies et aux organisations membres au minimum une fois tous les deux ans. Le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a présenté son rapport pour 2010 à l'Assemblée générale des Nations Unies à sa soixante-cinquième session en 2010 (document A/65/9(SUPP)). Comme ce rapport faisait partie de la documentation distribuée à cette session de l'Assemblée générale des Nations Unies, il n'est pas reproduit ici par le Bureau international; il peut être consulté sur le site Web de la Caisse commune des pensions à l'adresse : <http://www.un.org/fr/documents>.

78. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des informations contenues dans le paragraphe précédent.

COMITE DES PENSIONS DU PERSONNEL DE L'OMPI

79. Le Comité de coordination de l'OMPI a décidé, à sa session ordinaire de 1977, que le Comité des pensions du personnel de l'OMPI comprendrait trois membres et trois membres suppléants, un membre et un membre suppléant étant élus par le Comité de coordination de l'OMPI. Les membres élus par le Comité de coordination de l'OMPI ont un mandat d'une durée de quatre ans.

80. À sa cinquante-neuvième session, en 2008, le Comité de coordination a élu M. Vladimir Yossifov membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI jusqu'à la session ordinaire du comité en 2011. Toutefois, le mandat d'un membre étant arrivé à expiration en 2009 en raison d'un départ à la retraite, il a été proposé que M. Yossifov soit élu nouveau membre du Comité des pensions du personnel de l'OMPI pour un mandat de quatre ans qui arrivera à expiration en 2013. Le Comité de coordination de l'OMPI a accepté cette proposition et élu M. Yossifov jusqu'à 2013.

81. Afin de remplacer M. Yossifov en tant que membre suppléant, les autorités norvégiennes avaient proposé que M. Jan Hjelle soit élu par le Comité de coordination de l'OMPI. M. Hjelle, ressortissant de la Norvège (né le 2 mai 1970) est titulaire d'un mastère de sciences politiques et d'économie de l'Université d'Oslo (1995). De janvier 1996 à septembre 2000, il a exercé les

fonctions de consultant spécial auprès du directeur général de la santé dans le comté d'Akershus (Norvège) pour les questions liées à la gestion des hôpitaux; il a ensuite été nommé conseiller spécial et vice-directeur général au Ministère de l'administration et de la réforme des services publics de septembre 2000 jusqu'à la fin de 2006, exerçant à ce titre des fonctions de gestion financière en relation avec la Caisse de pension du service public norvégien, y compris dans le cadre de la réforme du système national des retraites.

82. De janvier 2007 à la mi-juin 2009, M. Hjelle a été conseiller principal au Ministère des finances, exerçant des responsabilités pour l'Agence gouvernementale de gestion financière et de réglementation de la gestion financière et, à la mi-juin 2009, il est retourné au Ministère de l'administration et de la réforme des services publics comme directeur chargé de la gestion de la Caisse de pension du service public norvégien, englobant le régime d'assurance contre les accidents professionnels et d'assurance-vie. Cette caisse de pension comprend 900 000 membres et les obligations estimées s'élèvent à un montant équivalant à 66 milliards de francs suisses. Au 1^{er} janvier 2010, la gestion de la Caisse de pension du service public norvégien a été transférée au Ministère du travail et M. Hjelle a continué d'exercer ses fonctions de directeur au sein de ce ministère.

83. Le Comité de coordination de l'OMPI a décidé d'élire M. Hjelle en tant que membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI pour une période initiale allant jusqu'à la session ordinaire de 2011 du Comité de coordination.

84. M. Hjelle a confirmé qu'il souhaitait continuer de servir le Comité des pensions du personnel de l'OMPI en tant que membre suppléant pour une période de quatre ans qui arrivera à expiration en 2015.

85. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à élire M. Jan Hjelle membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI pour la période allant jusqu'à la session ordinaire de 2015 du Comité de coordination.

DEONTOLOGIE

86. En relation avec la valeur "Responsabilité sur les plans environnemental et social et en termes de gouvernance" du PRS, un nouveau Bureau de la déontologie a été créé à l'OMPI en juin 2010. Il a été chargé d'administrer le programme de déclarations d'intérêts, pour lequel un résultat de 100% a été enregistré en 2010 pour le dépôt des formulaires. Un projet de code de déontologie a été élaboré et a été mis à disposition pour permettre à l'ensemble des fonctionnaires et au Conseil du personnel de formuler leurs observations. Des observations ont été faites par le Conseil du personnel et les fonctionnaires et une version révisée du code est en cours d'élaboration. Le Bureau de la déontologie commencera à établir des rapports annuels sur ses activités à la fin de sa première année civile de fonctionnement, c'est-à-dire à la fin de l'année 2011.

[Les annexes suivent]

AMENDEMENTS AU STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

Portée et objet

a) Le Statut du personnel énonce les conditions fondamentales d'emploi, ainsi que les droits, obligations et devoirs essentiels des fonctionnaires du Bureau international. Il pose les principes généraux à suivre pour le recrutement et l'administration du secrétariat. Le Directeur général, en sa qualité de chef des services administratifs, édicte, conformément à l'article 12.2, dans un Règlement du personnel, les dispositions, compatibles avec ces principes, qu'il juge nécessaires. L'application du Statut et du Règlement est de la compétence du Directeur général.

abis) Aux fins du présent Statut et Règlement, les expressions "fonctionnaire(s)" ou "personnel" désignent tous les membres du personnel du Bureau international, hommes ou femmes, dont la relation contractuelle est définie par une lettre de nomination conformément au Statut du personnel approuvé par le Comité de coordination de l'OMPI en application de l'article 9.7) de la Convention instituant l'OMPI, tel que modifié en dernier lieu.

b) À moins qu'il n'en soit spécifié autrement, le Statut et le Règlement du personnel s'appliquent à tous les fonctionnaires du Bureau international, à l'exception :

1) du personnel expressément engagé au titre de projets d'assistance technique ("project personnel"), normalement en service hors du siège et nommé pour des périodes soit inférieures à un an soit d'un an à cinq ans; les conditions de recrutement et d'emploi particulières à cette catégorie de personnel font l'objet d'un Règlement spécifique, du ressort du Directeur général, établi compte tenu des conditions fixées dans le cadre du "régime commun" des Nations Unies;

2) [Supprimé]

c) Le Directeur général décide, dans chaque cas, quels postes peuvent faire l'objet d'un emploi à temps partiel et détermine, par voie de Règlement, les conditions particulières applicables aux fonctionnaires affectés à ce type d'emploi, au prorata de la durée normale de leur semaine de travail par rapport à celle des fonctionnaires employés à plein temps.

Article 4.9

Comités des nominations

a) Le Directeur général constitue des Comités des nominations chargés de le conseiller dans tous les cas où une vacance d'emploi a fait l'objet d'une mise en compétition dans la catégorie des services généraux, dans la catégorie professionnelle et dans la catégorie spéciale.

b) Chaque Comité des nominations se compose d'un président et de trois membres de grade au moins égal à celui de l'emploi vacant, désignés par le Directeur général. L'un des trois membres est le directeur du Département de la gestion des ressources humaines ou son représentant. L'un des deux autres membres est le chef de service, et l'autre est désigné sur une liste de noms proposés par le Conseil du personnel. Chaque membre dispose d'une voix. Le président et chaque membre ont un ou plusieurs suppléants désignés qui siègent au Comité des nominations lorsque le président ou l'un quelconque des trois membres est dans l'incapacité de le faire.

c) Le Département de la gestion des ressources humaines assurera le secrétariat du Comité des nominations.

d) Le Directeur général établit le Règlement intérieur des Comités des nominations. Les délibérations des comités sont secrètes.

Article 4.14

Catégories de nomination

a) Les fonctionnaires des catégories spéciale, professionnelle et des services généraux sont nommés à titre temporaire, pour une durée déterminée, pour un engagement continu ou à titre permanent.

b) Les Vice-directeurs généraux et les Sous-directeurs généraux sont nommés pour une durée déterminée.

Article 4.14bis

Engagements à titre temporaire

a) On entend par engagement à titre temporaire, aux termes de l'article 4.14.a), un engagement pour une période de 12 mois au maximum. Tout engagement à titre temporaire peut, à la discrétion du Directeur général, être prolongé une ou plusieurs fois sous réserve que la durée cumulée des engagements à titre temporaire n'excède pas cinq ans.

b) Les procédures de sélection relatives aux engagements à titre temporaire sont établies par le Directeur général.

c) Nonobstant les références contenues dans le reste du Statut et Règlement du personnel, les indemnités et prestations prévues pour les engagements à titre temporaire sont fixées exclusivement par le Directeur général au moyen d'un ordre de service. Un engagement à titre temporaire ne confère aucun droit ou prérogative qui ne soit pas fixé explicitement par le Directeur général dans ledit ordre de service, ni n'autorise son titulaire à escompter un tel droit ou une telle prérogative.

d) Les personnes ayant atteint la durée maximale cumulée de cinq ans pour un engagement à titre temporaire ne peuvent pas être rengagées à titre temporaire par l'Organisation pendant une période d'au moins un an.

e) Aucune nomination initiale à titre temporaire, ni aucune prolongation n'autorise son titulaire à compter sur une (nouvelle) prolongation, ni ne lui confère de droit à cet égard.

f) Le Directeur général établit des mesures transitoires spéciales pour les personnes engagées dans le cadre de contrats de courte durée qui justifient de cinq années ou plus de service continu au 1^{er} janvier 2012.

Article 4.15bis

Engagements continus

On entend par engagement continu, aux termes de l'article 4.14.a), un engagement pour une durée illimitée. Le Directeur général décide quels fonctionnaires peuvent être admis à prétendre à un engagement continu.

[L'annexe II suit]

ANALYSE DES PROPOSITIONS D'AMENDEMENT CLAUSE PAR CLAUSE

Article du Statut du personnel en vigueur	Article révisé du Statut du personnel	Motif de l'amendement
<p style="text-align: center;"><u>Portée et objet</u></p> <p>a) Le Statut du personnel énonce les conditions fondamentales d'emploi, ainsi que les droits, obligations et devoirs essentiels des fonctionnaires du Bureau international. Il pose les principes généraux à suivre pour le recrutement et l'administration du secrétariat. Le Directeur général, en sa qualité de chef des services administratifs, édicte, conformément à l'article 12.2, dans un Règlement du personnel, les dispositions, compatibles avec ces principes, qu'il juge nécessaires. L'application du Statut et du Règlement est de la compétence du Directeur général.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Portée et objet</u></p> <p>a) Le Statut du personnel énonce les conditions fondamentales d'emploi, ainsi que les droits, obligations et devoirs essentiels des fonctionnaires du Bureau international. Il pose les principes généraux à suivre pour le recrutement et l'administration du secrétariat. Le Directeur général, en sa qualité de chef des services administratifs, édicte, conformément à l'article 12.2, dans un Règlement du personnel, les dispositions, compatibles avec ces principes, qu'il juge nécessaires. L'application du Statut et du Règlement est de la compétence du Directeur général.</p> <p><i>abis</i>) Aux fins du présent Statut et Règlement, les expressions "fonctionnaire(s)" ou "personnel" désignent tous les membres du personnel du Bureau international, hommes ou femmes, dont la relation contractuelle est définie par une lettre de nomination conformément au Statut du personnel approuvé par le Comité de coordination de l'OMPI en application de l'article 9.7) de la Convention instituant l'OMPI, tel que modifié en dernier lieu.</p>	<p>[Inchangé]</p> <p>Il s'agit d'une clause qui définit les expressions "personnel" ou "fonctionnaire(s)" dans le cadre du Statut et Règlement du personnel.</p>

Article du Statut du personnel en vigueur	Article révisé du Statut du personnel	Motif de l'amendement
<p>b) À moins qu'il n'en soit spécifié autrement, le Statut et le Règlement du personnel s'appliquent à tous les fonctionnaires du Bureau international, à l'exception :</p> <p>1) du personnel expressément engagé au titre de projets d'assistance technique ("project personnel"), normalement en service hors du siège et nommé pour des périodes soit inférieures à un an soit d'un an à cinq ans; les conditions de recrutement et d'emploi particulières à cette catégorie de personnel font l'objet d'un Règlement spécifique, du ressort du Directeur général, établi compte tenu des conditions fixées dans le cadre du "régime commun" des Nations Unies;</p> <p>2) du personnel expressément engagé pour un service de courte durée, c'est-à-dire pour des périodes de moins d'un an, et du personnel d'entretien, dont les conditions d'emploi particulières sont déterminées par le Directeur général compte tenu de la pratique des autres organisations intergouvernementales du régime commun des Nations Unies au lieu d'affectation;</p>	<p>b) À moins qu'il n'en soit spécifié autrement, le Statut et le Règlement du personnel s'appliquent à tous les fonctionnaires du Bureau international, à l'exception :</p> <p>1) du personnel expressément engagé au titre de projets d'assistance technique ("project personnel"), normalement en service hors du siège et nommé pour des périodes soit inférieures à un an soit d'un an à cinq ans; les conditions de recrutement et d'emploi particulières à cette catégorie de personnel font l'objet d'un Règlement spécifique, du ressort du Directeur général, établi compte tenu des conditions fixées dans le cadre du "régime commun" des Nations Unies;</p> <p>2) [Supprimé];</p>	<p>[Inchangé]</p> <p>[Inchangé]</p> <p>L'alinéa b.2) a été supprimé. Les agents temporaires seront considérés comme des fonctionnaires dans la mesure prévue par le nouvel article 4.14<i>bis</i> du Statut. Un certain nombre de conditions de service et de droits et d'obligations essentiels seront applicables aux agents temporaires. L'identification des agents temporaires aux fonctionnaires apporte davantage de justice et d'équité parmi le personnel et dans les conditions d'emploi.</p>

Article du Statut du personnel en vigueur	Article révisé du Statut du personnel	Motif de l'amendement
<p>c) Le Directeur général décide, dans chaque cas, quels postes peuvent faire l'objet d'un emploi à temps partiel et détermine, par voie de Règlement, les conditions particulières applicables aux fonctionnaires affectés à ce type d'emploi, au prorata de la durée normale de leur semaine de travail par rapport à celle des fonctionnaires employés à plein temps.</p>	<p>c) Le Directeur général décide, dans chaque cas, quels postes peuvent faire l'objet d'un emploi à temps partiel et détermine, par voie de Règlement, les conditions particulières applicables aux fonctionnaires affectés à ce type d'emploi, au prorata de la durée normale de leur semaine de travail par rapport à celle des fonctionnaires employés à plein temps.</p>	<p>[Inchangé]</p>
<p style="text-align: center;">Article 4.9</p> <p style="text-align: center;"><u>Comité des nominations et des promotions</u></p> <p>a) Le Directeur général constitue un Comité des nominations et des promotions chargé de le conseiller dans tous les cas où une vacance d'emploi a fait l'objet d'une mise en compétition dans la catégorie des services généraux, dans la catégorie professionnelle et dans la catégorie spéciale. Outre les candidatures reçues, le Comité examine le cas de tous les fonctionnaires du grade immédiatement inférieur à celui de l'emploi vacant, en prenant dûment en considération l'ancienneté de service.</p>	<p style="text-align: center;">Article 4.9</p> <p style="text-align: center;"><u>Comités des nominations</u></p> <p>a) Le Directeur général constitue des Comités des nominations chargés de le conseiller dans tous les cas où une vacance d'emploi a fait l'objet d'une mise en compétition dans la catégorie des services généraux, dans la catégorie professionnelle et dans la catégorie spéciale.</p>	<p>Le terme "promotions" a été supprimé de l'intitulé et du libellé de l'article 4.9 pour éviter toute confusion avec l'expression "promotions au mérite", qui a été abandonnée. Un membre du personnel peut toujours être promu à un poste de grade supérieur soit dans le cadre d'une mise au concours soit, exceptionnellement, à l'issue du reclassement du poste.</p> <p>La phrase "Outre les candidatures reçues, le Comité examine le cas de tous les fonctionnaires du grade immédiatement inférieur à celui de l'emploi vacant, en prenant dûment en considération l'ancienneté de service" a été supprimée, car elle n'a aucune utilité fonctionnelle. Avec la suppression de cette phrase, les membres du personnel intéressés devront se porter candidats aux postes vacants conformément au délai indiqué.</p>

Article du Statut du personnel en vigueur	Article révisé du Statut du personnel	Motif de l'amendement
<p>b) Le Comité des nominations et des promotions se compose d'un président et de trois membres de grade au moins égal à celui de l'emploi vacant, désignés par le Directeur général. L'un au moins des trois membres sera désigné sur une liste de noms proposés par le Conseil du personnel. Le Directeur du Département de la gestion des ressources humaines, ou son représentant, est de droit membre du Comité sans droit de vote; il remplit les fonctions de secrétaire du Comité.</p> <p>c) Le Directeur général établit le Règlement intérieur du Comité des nominations et des promotions. Les délibérations du Comité sont secrètes.</p>	<p>b) Chaque Comité des nominations se compose d'un président et de trois membres de grade au moins égal à celui de l'emploi vacant, désignés par le Directeur général. L'un des trois membres est le directeur du Département de la gestion des ressources humaines ou son représentant. L'un des deux autres membres est le chef de service et l'autre est désigné sur une liste de noms proposés par le Conseil du personnel. Chaque membre dispose d'une voix. Le président et chaque membre ont un ou plusieurs suppléants désignés qui siègent au Comité des nominations lorsque le président ou l'un quelconque des trois membres est dans l'incapacité de le faire.</p> <p>c) Le Département de la gestion des ressources humaines assurera le secrétariat du Comité des nominations.</p> <p>d) Le Directeur général établit le Règlement intérieur des Comités des nominations. Les délibérations des Comités sont secrètes.</p>	<p>La procédure de sélection a été simplifiée grâce au retrait de la limite selon laquelle des comités particuliers devaient être établis pour chaque vacance de poste. Cette limite entraîne des retards et un manque d'efficacité dans le processus de recrutement. Cela signifie qu'un comité peut traiter diverses vacances de poste, le cas échéant. La composition du comité a été fixée à quatre membres : un président, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines (ou un représentant) et deux autres fonctionnaires, qui disposent tous des mêmes droits de vote. Le directeur du Département de la gestion des ressources humaines ou son représentant désigné bénéficie d'un droit de vote, de sorte que l'Organisation puisse tirer profit des compétences d'un spécialiste des ressources humaines pour le recrutement de candidats possédant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. La composition du comité a également été élargie afin qu'y siègent des suppléants dans les cas où le président ou l'un quelconque des trois membres serait dans l'incapacité d'exercer ses fonctions au sein du comité.</p> <p>Cet alinéa est conforme à la pratique actuelle.</p> <p>Des modifications mineures d'ordre rédactionnel y ont été apportées.</p>

Article du Statut du personnel en vigueur	Article révisé du Statut du personnel	Motif de l'amendement
<p style="text-align: center;">Article 4.14</p> <p><u>Catégories de nomination</u></p> <p>a) Les fonctionnaires des catégories spéciale, professionnelle et des services généraux sont nommés pour une durée déterminée ou à titre permanent.</p> <p>b) Les Vice-directeurs généraux et les Sous-directeurs généraux sont nommés pour une durée déterminée.</p>	<p style="text-align: center;">Article 4.14</p> <p><u>Catégories de nomination</u></p> <p>a) Les fonctionnaires des catégories spéciale, professionnelle et des services généraux sont nommés à titre temporaire, pour une durée déterminée, pour un engagement continu ou à titre permanent.</p> <p>b) Les Vice-directeurs généraux et les Sous-directeurs généraux sont nommés pour une durée déterminée.</p>	<p>Conformément au cadre contractuel recommandé par la CFPI, deux nouveaux types d'engagement ont été introduits, à savoir les engagements à titre temporaire et les engagements continus. La création d'un engagement à titre temporaire offre à l'Organisation la base juridique adéquate pour considérer les agents temporaires comme des fonctionnaires. Cela permet aussi d'harmoniser les devoirs et les obligations des agents temporaires avec ceux du personnel engagé pour une durée déterminée. Le contrat continu a également été introduit.</p> <p>[Inchangé]</p>
	<p style="text-align: center;">Article 4.14bis</p> <p><u>Engagements à titre temporaire</u></p>	<p>Ce nouvel article est proposé pour offrir aux États membres, à la direction et au personnel des informations sûres et claires concernant les conditions de service des agents temporaires. Les engagements à titre temporaire sont accordés pour des périodes inférieures à une année de manière à répondre aux besoins recensés par l'Organisation à court terme et ils peuvent être prolongés pour répondre à des besoins opérationnels clairement définis.</p>

Article du Statut du personnel en vigueur	Article révisé du Statut du personnel	Motif de l'amendement
	<p>a) On entend par engagement à titre temporaire, aux termes de l'article 4.14a), un engagement pour une période de 12 mois au maximum. Tout engagement à titre temporaire peut, à la discrétion du Directeur général, être prolongé une ou plusieurs fois sous réserve que la durée cumulée des engagements à titre temporaire n'excède pas cinq ans.</p> <p>b) Les procédures de sélection relatives aux engagements à titre temporaire sont établies par le Directeur général.</p> <p>c) Nonobstant les références contenues dans le reste du Statut et Règlement du personnel, les indemnités et prestations prévues pour les engagements à titre temporaire sont fixées exclusivement par le Directeur général au moyen d'un ordre de service. Un engagement à titre temporaire ne confère aucun droit ou prérogative qui ne soit pas fixé explicitement par le Directeur général dans ledit ordre de service, ni n'autorise son titulaire à escompter un tel droit ou une telle prérogative.</p> <p>d) Les personnes ayant atteint la durée maximale cumulée de cinq ans pour un engagement à titre temporaire ne peuvent pas être rengagées à titre temporaire par l'Organisation pendant une période d'au moins un an.</p>	<p>L'engagement peut être accordé pour une période allant jusqu'à 12 mois et il peut être renouvelé à la discrétion du Directeur général. La durée maximale des engagements à titre temporaire est fixée à cinq ans.</p> <p>Les agents temporaires auront finalement accès à certaines indemnités et prestations qui seront déterminées dans un ordre de service par le Directeur général. Les indemnités et prestations seront liées à la durée du contrat et du service. Il est également indiqué que les engagements à titre temporaire ne confèrent aucun droit ou prérogative autres que ceux explicitement mentionnés par le Directeur général.</p> <p>La durée maximale des contrats temporaires est de cinq ans. Au cours de cette période, les agents temporaires peuvent se porter candidats aux postes à durée déterminée qui deviennent vacants pendant la durée de leur engagement temporaire. À la fin de la période de cinq ans, les agents temporaires ne</p>

Article du Statut du personnel en vigueur	Article révisé du Statut du personnel	Motif de l'amendement
	<p>e) Aucune nomination initiale à titre temporaire, ni aucune prolongation n'autorise son titulaire à compter sur une (nouvelle) prolongation, ni ne lui confère de droit à cet égard.</p> <p>f) Le Directeur général établit des mesures transitoires spéciales pour les personnes engagées dans le cadre de contrats de courte durée qui justifient de cinq années ou plus de service continu au 1^{er} janvier 2012.</p>	<p>peuvent pas être rengagés à titre temporaire pendant une période d'au moins un an.</p> <p>Cette clause stipule qu'aucun renouvellement ne sera automatique et que les renouvellements seront fonction des besoins de l'Organisation.</p> <p>Des mesures spéciales seront établies par le Directeur général pour protéger les intérêts des agents temporaires de longue durée actuellement employés par l'Organisation.</p>
	<p style="text-align: center;">Article 4.15bis</p> <p style="text-align: center;"><u>Engagements continus</u></p> <p>On entend par engagement continu, aux termes de l'article 4.14.a), un engagement pour une durée illimitée. Le Directeur général décide quels fonctionnaires peuvent être admis à prétendre à un engagement continu.</p>	<p>Il s'agit d'une nouvelle clause régissant les engagements continus. Cette clause sera appliquée sur une base prospective uniquement. D'un point de vue pratique, il n'existe aucune différence entre un engagement continu et un engagement permanent. L'engagement permanent est conservé pour les personnes qui bénéficient actuellement de ce type d'engagement.</p>

[L'annexe III suit]

	DG	VDG		SDG	D		P		G		H	F	Total
	H	H	F	H	H	F	H	F	H	F			
Afghanistan								1				1	1
Afrique du Sud					1	2					1	2	3
Algérie							3	2	4	1	7	3	10
Allemagne		1			3		8	15	3	4	15	19	34
Argentine					1			5	3	2	4	7	11
Australie	1				3	1	5	1	2		11	2	13
Autriche					1		1			1	2	1	3
Azerbaïdjan								1			0	1	1
Bangladesh							1		1		2	0	2
Barbade				1							1	0	1
Bélarus							1			1	1	1	2
Belgique					1		6	1	2	1	9	2	11
Bénin								1	1		1	1	2
Brésil					1		1	3	3		5	3	8
Bulgarie							2	1			2	1	3
Burkina Faso							1				1	0	1
Burundi								1			0	1	1
Cambodge							2				2	0	2
Cameroun					1		2			1	3	1	4
Canada							7	7	2	5	9	12	21
Chili							1		3		4	0	4
Chine			1			1	6	3	3	2	9	7	16
Colombie							1	2	6		7	2	9
Congo									1		1	0	1
Costa Rica							1				1	0	1
Côte d'Ivoire					1				1		2	0	2
Croatie							1				1	0	1
Cuba					1		1				2	0	2

(*) En fonction du grade du poste

	DG	VDG		SDG	D		P		G		H	F	Total		
	H	H	F	H	H	F	H	F	H	F					
Danemark								1	1	1	1		1	2	3
Égypte					2		2	1	1				5	1	6
El Salvador											2		0	2	2
Équateur								2	2				2	2	4
Espagne							8	6	4	6			12	12	24
États-Unis d'Amérique		1			4		12	5	2	4			19	9	28
Éthiopie					1			1	1				2	1	3
Ex-République yougoslave de Macédoine							1	2		1			1	3	4
Fédération de Russie							7	1	1	3			8	4	12
Finlande								3		1			0	4	4
France					1	2	45	47	67	156			113	205	318
Ghana					1			2		3			1	5	6
Grèce							1	5	1	1			2	6	8
Grenade								1					0	1	1
Honduras									1				1	0	1
Hongrie							2	1					2	1	3
Inde					3	1	2		2	1			7	2	9
Indonésie							2						2	0	2
Iran							1			1			1	1	2
Irlande							3	2	1	4			4	6	10
Islande								1					0	1	1
Italie						1	7	7	4	9			11	17	28
Jamahiriya arabe libyenne							1		1				2	0	2
Jamaïque							1	1	1				2	1	3
Japon				1	1		6	4	1	12			9	16	25
Jordanie							1						1	0	1
Kazakhstan								1					0	1	1
Kenya										2			0	2	2

(*) En fonction du grade du poste

	DG	VDG		SDG	D		P		G		H	F	Total		
	H	H	F	H	H	F	H	F	H	F					
Kirghizistan								1					0	1	1
Lesotho								1					0	1	1
Liban								1			1		0	2	2
Libéria											1		0	1	1
Madagascar								1			2		0	3	3
Malaisie								1					0	1	1
Malawi								1					1	0	1
Mali										1			1	0	1
Maroc								3	1	5			8	1	9
Maurice									1		1		0	2	2
Mexique					1			1	2	1			3	2	5
Mongolie								1					1	0	1
Myanmar								1					1	0	1
Népal									1				0	1	1
Nicaragua									1				0	1	1
Niger											1		0	1	1
Nigéria			1						1				1	1	2
Norvège							1						0	1	1
Nouvelle-Zélande					1			1					2	0	2
Ouganda									1		1		0	2	2
Pakistan					1			2					3	0	3
Pays-Bas					1			2	2				3	2	5
Pérou					1				3	7	3		8	6	14
Philippines								1	2	1	5		2	7	9
Pologne								1		2	1		3	1	4
Portugal					1			2		2	2		5	2	7
République arabe syrienne									1				0	1	1
République de Corée								5	2	2	4		7	6	13

(*) En fonction du grade du poste

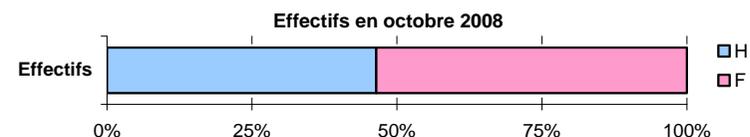
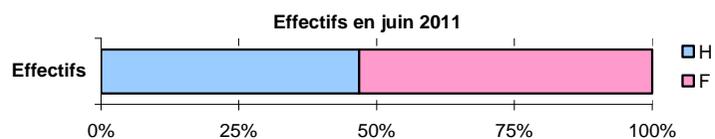
	DG	VDG		SDG	D		P		G		H	F	Total
	H	H	F	H	H	F	H	F	H	F			
République démocratique du Congo							2		1		3	0	3
République tchèque								1			0	1	1
République-Unie de Tanzanie							1	1			1	1	2
Roumanie							2				2	0	2
Royaume-Uni					2		25	17	6	19	33	36	69
Sénégal							2	1		1	2	2	4
Serbie							1	1	1	1	2	2	4
Seychelles										1	0	1	1
Slovaquie					1				1		2	0	2
Slovénie								1			0	1	1
Soudan							1				1	0	1
Sri Lanka				1	1		1	1	1	2	4	3	7
Suède							1	3	1	1	2	4	6
Suisse					1		12	6	10	16	23	22	45
Thaïlande										1	0	1	1
Trinité-et-Tobago							1				1	0	1
Tunisie							2	2	4	1	6	3	9
Turquie							1				1	0	1
Ukraine								1	1		1	1	2
Uruguay					1		3	2		3	4	5	9
Venezuela					1		1	1	1	2	3	3	6
Zimbabwe								1			0	1	1
Total	1	3	1	3	40	9	230	200	174	295	451	505	956

(*) En fonction du grade du poste

**Répartition (*) des effectifs par grade et par sexe (nombre d'hommes et de femmes) au 30 juin 2011,
et par rapport à octobre 2008**

Effectifs** en juin 2011						Effectifs en octobre 2008					
	H	%	F	%	Total	H	%	F	%	Total	
D2	11	78,6%	3	21,4%	14	12	85,7%	2	14,3%	14	
D1	29	82,9%	6	17,1%	35	26	86,7%	4	13,3%	30	
Sous-total	40	81,6%	9	18,4%	49	38	86,4%	6	13,6%	44	
P5	74	70,5%	31	29,5%	105	73	70,9%	30	29,1%	103	
P4	100	58,8%	70	41,2%	170	83	61,5%	52	38,5%	135	
P3	49	43,0%	65	57,0%	114	52	45,6%	62	54,4%	114	
P2	7	16,7%	35	83,3%	42	18	30,0%	42	70,0%	60	
Sous-total	230	53,4%	201	46,6%	431	226	54,9%	186	45,1%	412	
G7	8	16,3%	41	83,7%	49	15	24,2%	47	75,8%	62	
G6	64	32,2%	135	67,8%	199	55	28,8%	136	71,2%	191	
G5	84	44,7%	104	55,3%	188	68	37,6%	113	62,4%	181	
G4	17	54,8%	14	45,2%	31	29	74,4%	10	25,6%	39	
G3	1	100,0%			1	1	100,0%			1	
Sous-total	174	37,2%	294	62,8%	468	168	35,4%	306	64,6%	474	
Total	444	46,8%	504	53,2%	948	432	46,5%	498	53,5%	930	

Le DG, les VDG et les SDG ne sont pas compris dans ce rapport.



(*) En fonction du grade du poste.

(**) Personnel occupant des postes financés au moyen i) du budget ordinaire, ii) du fonds de réserve et iii) des fonds fiduciaires.

[Fin de l'annexe III et du document]