

## Comité de coordination de l'OMPI

**Soixante-cinquième session (42<sup>e</sup> session ordinaire)  
Genève, 26 septembre – 5 octobre 2011**

### 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/49/1) : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 27, 44 et 45.
2. Le rapport sur ces points, à l'exception des points 41, 42 et 43, figure dans le rapport général (document A/49/18).
3. Le rapport sur les points 41, 42 et 43 figure dans le présent document.
4. M. Jüri Seilenthal (Estonie) a été élu président du Comité de coordination; M. Kim Yong-Sun (République de Corée) et M. Todd Reves (États-Unis d'Amérique) ont été élus vice-présidents.

## POINT 41 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIE

ADOPTION DU RAPPORT DE LA SOIXANTE-QUATRIEME SESSION (23<sup>E</sup> SESSION EXTRAORDINAIRE) DU COMITE DE COORDINATION DE L'OMPI

5. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/65/3 Rev.
6. Le président a présenté le rapport de la soixante-quatrième session (23<sup>e</sup> session extraordinaire) du Comité de coordination de l'OMPI.
7. En l'absence d'observations, l'examen de ce point a été déclaré clos.
8. Le Comité de coordination a adopté le rapport.
9. Le Directeur général a souhaité la bienvenue aux délégations et a fait part de sa satisfaction d'avoir l'occasion de prendre la parole devant le Comité de coordination. Se référant aux questions et préoccupations soulevées depuis septembre 2010 au sujet des rapports entre le personnel et l'Administration de l'OMPI, il a admis que des mesures très précises étaient nécessaires afin de les améliorer. À cet égard, il a évoqué les réunions fructueuses tenues avec le Conseil du personnel au cours des derniers mois et qui devraient se poursuivre prochainement. Le Directeur général a réaffirmé sa volonté de renforcer les relations avec le personnel sur la base d'un dialogue permanent, de la concertation et d'un engagement constructif. Il convenait de se référer aux initiatives essentielles en matière de ressources humaines du Programme de réorientation stratégique (PRS) et aux propositions présentées au comité pour examen. Ces propositions visaient à favoriser la création d'un cadre moderne témoignant des principes de l'OMPI, à savoir un environnement de travail empreint de respect mutuel et des conditions de travail égales pour un travail égal. Le Directeur général a conclu en remerciant de nouveau les membres du personnel de l'OMPI pour leur dévouement sans faille, leur ardeur au travail et leur professionnalisme.
10. Le président a, au nom du Conseil du personnel, donné lecture de la déclaration ci-après, qui lui avait été transmise par le Secrétariat :

“Le Conseil du personnel prend note de la déclaration positive faite par le Directeur général et souhaiterait informer les États membres qu'un dialogue constructif est en cours à l'OMPI. Par ailleurs, nous prenons acte avec satisfaction des décisions positives prises récemment au sujet des questions de personnel. Nous sommes convaincus que les États membres appuieront pleinement les efforts déployés actuellement en vue de renforcer le principe du dialogue entre l'Administration et le personnel de l'OMPI.”
11. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note de cette déclaration.

## POINT 42 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIE

## RAPPORT ANNUEL SUR LES RESSOURCES HUMAINES

12. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/65/1.
13. Le Secrétariat a présenté les grandes lignes du document WO/CC/65/1 intitulé “Rapport annuel sur les ressources humaines”. Il a indiqué que le Rapport annuel de l'OMPI sur les ressources humaines était le premier du genre pour l'Organisation et faisait la synthèse de diverses activités et initiatives en matière de ressources humaines dont il avait été rendu compte séparément au cours de précédentes sessions. La présentation et le contenu du

rapport étaient appelés à évoluer dans l'avenir. Le Secrétariat a déclaré qu'il s'efforçait d'établir un rapport qui servirait de référence unique pour toutes les questions relatives aux ressources humaines, tant du point de vue des activités qu'en ce qui concernait les statistiques. Les observations et propositions sur le format et le contenu du rapport annuel étaient bienvenues, notamment en ce qui concernait la manière dont il pourrait être amélioré. Les objectifs du PRS, présentés par le Directeur général en 2008, ont été rappelés. Le PRS visait notamment à réorienter l'Organisation, de sorte qu'elle soit plus efficace et réactive, à la doter des moyens nécessaires pour atteindre ses objectifs stratégiques et jouer un rôle prééminent au niveau mondial en ce qui concerne les questions de propriété intellectuelle. Le PRS était articulé autour de quatre valeurs essentielles ou piliers, à savoir "unis dans l'action", "responsabilisation au service des résultats", "responsabilité sur le plan social et en termes de gouvernance" et "orientation sur les services". Se référant aux initiatives dans le domaine des ressources humaines lancées dans le cadre des principes de "responsabilisation au service des résultats", le Secrétariat a souligné, en particulier, le caractère fondamental de ces initiatives qui constituaient les éléments constitutifs nécessaires pour moderniser la gestion des ressources humaines tout en offrant aux membres du personnel des perspectives de croissance et d'évolution des carrières, et une situation contractuelle plus claire. Le rapport annuel comprenait huit chapitres principaux :

- 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<sup>e</sup> session extraordinaire) du Comité de coordination tenue le 14 juillet 2011; et
- VIII. Autres questions concernant le personnel

14. Une priorité essentielle pour le Département de la gestion des ressources humaines (DGRH) à court et moyen terme était de mettre en œuvre les initiatives du PRS en matière de ressources humaines. Ces initiatives visaient à améliorer la productivité et l'efficacité et à garantir une procédure régulière. L'accent a été mis sur l'importance fondamentale que revêtait pour l'Organisation la fourniture de services dans le domaine des ressources humaines. La confiance du personnel de l'OMPI ne pouvait être gagnée que si les réformes étaient menées de manière ouverte, équitable et transparente, ce qui serait une garantie d'équité entre l'ensemble des secteurs et unités administratives. À ce titre, l'Administration soumettait à l'examen du Comité de coordination un certain nombre de mesures qui visaient à améliorer la gestion des ressources humaines et les conditions d'emploi et jetteraient les bases nécessaires à la mise en œuvre fructueuse des éléments du système ERP relatifs aux ressources humaines. Des remerciements ont été adressés aux membres du personnel de l'Organisation, en particulier ceux qui avaient siégé dans les différents comités, pour leur flexibilité, leur volonté d'apprendre, leur grande motivation et leur attitude ouverte à l'égard des critiques justifiées.

15. La délégation du Japon s'est félicitée des activités ou initiatives dans le domaine des ressources humaines menées par l'Organisation et qui s'inscrivaient dans le prolongement des valeurs essentielles prônées dans le cadre du PRS. À cet égard, la délégation a mis particulièrement l'accent sur la stratégie de régularisation concernant les agents temporaires de longue durée, le programme de cessation volontaire de service et le système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel. Elle a exprimé l'espoir que sous la conduite du Directeur général, l'OMPI renforcerait son statut d'institution aux pratiques saines et durables.

16. La délégation des États-Unis d'Amérique a fait référence aux pratiques en matière de recrutement et, plus particulièrement, à la nécessité de veiller à ce que la sélection des candidats à tous les postes d'administrateur et de cadre supérieur soit généralement opérée à l'issue d'une mise au concours. Elle s'est particulièrement référée au règlement en matière de reclassement, déclarant que les procédures de reclassement devaient être réexaminées et révisées dans le sens des pratiques recommandées. À cet égard, la délégation a proposé que les modifications proposées soient soumises au Comité de coordination pour examen à sa prochaine session. Le reclassement constituait un exercice exceptionnel, fondé sur trois principes : équité, impartialité et transparence. Premièrement, il convenait de déterminer l'opportunité du reclassement en appliquant une série de critères équitables et objectifs tenant compte, notamment, de l'augmentation de la portée, de la difficulté et de la flexibilité des tâches. Deuxièmement, le travail en question devait être évalué par une tierce partie impartiale. Troisièmement, les décisions relatives aux reclassements devaient pouvoir être soumises à l'examen des États membres et il devait en être rendu compte à un organe de l'OMPI. Dans l'intervalle, la délégation a demandé au Directeur général de suspendre toutes les procédures de reclassement.

17. La délégation de la Suisse s'est associée à la déclaration faite par la délégation des États-Unis d'Amérique.

18. La délégation de la Norvège s'est félicitée du Rapport annuel sur les ressources humaines et a salué les efforts déployés par le Secrétariat afin d'augmenter le nombre de femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs principaux et de direction au sein de l'Organisation.

19. Le Directeur général a répondu à l'intervention faite par la délégation des États-Unis d'Amérique, qui avait été appuyée par la délégation de la Suisse. Faisant part de sa volonté de modifier la procédure de reclassement, il a expliqué la procédure en vigueur au sein de l'Organisation, qui était appliquée depuis 30 ans, et a souligné qu'un reclassement n'avait lieu que lorsque les attributions d'un poste avaient changé. Dans ce cas, une demande de reclassement était soumise au Comité de classification au sein duquel siégeait une partie tierce extérieure. Si le Comité de classification décidait du reclassement d'un poste, une promotion était accordée au titulaire du poste, à condition qu'il possède les compétences requises et s'acquitte de ses fonctions de manière satisfaisante. Le Directeur général a indiqué qu'il croyait comprendre que la délégation des États-Unis d'Amérique demandait que, lorsqu'un poste faisait l'objet d'un reclassement à un grade plus élevé par le Comité de classification, une mise au concours soit organisée en vue de pourvoir ce poste de grade plus élevé. Cette proposition nécessiterait la modification du Statut et Règlement du personnel. Le Directeur général a déclaré que cette question serait étudiée, les pratiques recommandées aux niveaux national et international seraient recensées et une proposition serait soumise au Comité de coordination pour examen à sa prochaine session.

20. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note des informations fournies dans le Rapport annuel sur les ressources humaines, conformément aux recommandations formulées aux paragraphes suivants :

paragraphe 26, au sujet du programme de cessation volontaire de service, "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";

paragraphe 36, au sujet des agents temporaires de longue durée, "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";

paragraphe 46, au sujet des recrutements, "Le Comité de coordination est invité à prendre note des informations fournies en ce qui concerne la situation des recrutements";

paragraphe 53, au sujet du PMSDS, "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";

paragraphe 60, au sujet de la représentation géographique et de la parité hommes-femmes au sein du personnel de l'OMPI, "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";

paragraphe 74, au sujet de la cessation de service, "Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des informations fournies sur la cessation de service"

paragraphe 76, au sujet du rapport de la Commission de la fonction publique internationale, "Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des informations contenues dans le paragraphe précédent";

paragraphe 78, au sujet du rapport de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, "Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des informations contenues dans le paragraphe précédent".

21. Le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé :

- i) les paragraphes 18 et 20 relatives aux amendements du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI, qui entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012;
- ii) le paragraphe 70 portant sur des amendements du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI décrétés et appliqués à titre provisoire; et
- iii) le paragraphe 85 concernant l'élection de M. Jan Hjelle en qualité de membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI.

## POINT 43 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIE

### NOMINATION DU DIRECTEUR DE LA DIVISION DE L'AUDIT ET DE LA SUPERVISION INTERNES

22. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/65/2.

23. Le président a présenté le document WO/CC/65/2 relatif à la nomination du nouveau directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes. Il a été rappelé que le mandat du directeur actuel, M. Nicholas Treen, expirait le 14 janvier 2012. L'accent a été mis sur la recommandation unanime du Comité des nominations et des promotions, qui avait proposé la nomination de M. Thierry Rajaobelina au poste de directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes.

24. Le Directeur général a souligné les compétences, les qualifications et l'expérience de M. Rajaobelina et a déclaré qu'il constituait un apport précieux pour l'Organisation.

25. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note des informations contenues aux paragraphes 1 à 8 du document WO/CC/65/2 et a rendu un avis favorable sur la nomination de M. Rajaobelina au poste de directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes pour une période de cinq ans non renouvelable.

#### POINT 44 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIE

#### ADOPTION DU RAPPORT GENERAL ET DU RAPPORT DE CHAQUE ORGANE DIRECTEUR

26. Les délibérations ont eu lieu sur la base du présent document.

27. La délégation des États-Unis d'Amérique a déclaré qu'elle était heureuse d'adopter le document WO/CC/65/4 et qu'elle approuvait sous toutes réserves la conclusion de l'étude en cours du Groupe de travail sur le Statut et Règlement du personnel de l'OMPI, ainsi que toute future recommandation qu'il pourrait faire.

28. Le Comité de coordination de l'OMPI a adopté le présent rapport.

[Fin du document]