

Comité du programme et budget

Vingt-huitième session
Genève, 10 – 14 septembre 2018

RAPPORT ANNUEL SUR LES RESSOURCES HUMAINES

établi par le Secrétariat

1. À sa session de septembre 2012, le Comité du programme et budget (PBC) “a demandé que le rapport annuel sur les ressources humaines soumis au Comité de coordination de l’OMPI soit également présenté à l’avenir au PBC à sa session d’automne pour examen”. Conformément à cette décision, le présent document contient le Rapport annuel sur les ressources humaines (document WO/CC/75/INF/1), qui est soumis au Comité de coordination de l’OMPI à sa session de septembre 2018.

[Le document WO/CC/75/INF/1 suit]



WO/CC/75/INF/1
ORIGINAL : ANGLAIS
DATE : 23 JUILLET 2018

Comité de coordination de l'OMPI

Soixante-quinzième session (49^e session ordinaire)
Genève, 24 septembre – 2 octobre 2018

RAPPORT ANNUEL SUR LES RESSOURCES HUMAINES

établi par le Secrétariat

I. INTRODUCTION

1. Le présent rapport annuel porte à la fois sur des questions concernant les ressources humaines de l'OMPI qui doivent faire l'objet d'un rapport au Comité de coordination de l'OMPI et sur d'autres questions concernant le personnel qui intéressent les États membres. On trouvera dans ce rapport des informations sur les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs liés à certaines de ces questions concernant le personnel et une brève présentation des politiques et activités pertinentes qui sont alignées sur la stratégie de l'Organisation en matière de ressources humaines pour 2017-2021¹.

2. Le présent rapport porte sur la période allant du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2018 afin de fournir aux États membres les données concernant le personnel les plus récentes, sauf dans certains cas indiqués dans le rapport où la période visée par le rapport correspond à l'année civile. Les renseignements contenus dans le rapport sont complétés par une brochure distincte sur les ressources humaines ("brochure sur les ressources humaines") dont l'infographie plus dynamique favorise une visualisation rapide. La brochure sur les ressources humaines 2018 intitulée "Dessiner l'avenir de l'OMPI" peut être consultée sur le site Web de l'OMPI². Tous les

¹ Le document WO/CC/74/5 peut être consulté à l'adresse http://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/fr/wo_cc_74/wo_cc_74_5.pdf.

² La brochure sur les ressources humaines peut être consultée à l'adresse <http://www.wipo.int/publications/fr/details.jsp?id=4337>.

tableaux auxquels il est fait référence dans le présent rapport figurent dans la brochure sur les ressources humaines.

II. DONNÉES RELATIVES AUX EFFECTIFS EN RÉSUMÉ

3. Au 30 juin 2018, l'effectif total des employés de l'OMPI s'élevait à 1558³ avec la même configuration stable entre les effectifs et les ressources pouvant être utilisées avec souplesse, à 70 et 30%, respectivement (tableau 1) comme au cours de la période visée par le précédent rapport. La productivité continue de progresser comme le montrent les résultats du système du Traité de coopération en matière de brevets et du système de Madrid (tableau 4), qui sont les deux systèmes d'enregistrement représentant l'essentiel des services mondiaux, des recettes et du capital humain de l'OMPI. Les dépenses de personnel, en pourcentage des dépenses totales, ont baissé de façon significative, tombant de 65% en 2016 à 60% en 2017 (tableau 5). Cent dix-huit nationalités sont représentées au sein du personnel de l'OMPI (tableau 7) et la parité hommes-femmes est pratiquement atteinte (tableau 10). L'âge moyen est de 48 ans (tableau 11) et quelque 13% de l'effectif bénéficie d'un aménagement de leur temps de travail (tableau 19).

4. La question des agents temporaires de longue durée a été réglée de manière définitive en 2017 avec l'achèvement de l'opération de régularisation. En 2010, les États membres ont approuvé un programme de régularisation de postes temporaires de longue durée, en commençant par ceux occupés par des agents temporaires de longue durée. Le programme prévoyait la création de 156 postes au titre du budget ordinaire sur une période de cinq ans, à compter de 2012 et à l'issue d'un examen individuel visant à confirmer la nature continue des fonctions.

5. Sur les 156 postes approuvés par les États membres, 84 ont été utilisés pour la régularisation des agents temporaires de longue durée et 72 pour la régularisation de fonctions considérées comme étant de nature continue dans le cadre de la restructuration. La première série de régularisations a été achevée en 2017 et, depuis lors, il n'y a plus d'agents temporaires de longue durée à l'OMPI. Depuis 2018, aucun fonctionnaire nommé à titre temporaire n'est employé par l'Organisation pendant plus de deux ans de manière cumulée⁴.

III. QUESTIONS RELATIVES À L'ÉTABLISSEMENT DE RAPPORTS OBLIGATOIRES

CESSATION DE SERVICE

6. En application de l'article 9.2.g) du Statut et Règlement du personnel, le Directeur général doit faire rapport au Comité de coordination de l'OMPI de tous les cas de licenciement. Les licenciements suivants sont intervenus entre le 1^{er} juillet 2017 et le 30 juin 2018 :

- cinq, pour raisons de santé conformément à l'article 9.2.a)2) du Statut et Règlement du personnel;
- deux, pour faute conformément à l'article du Statut du personnel 9.2.a)3); et

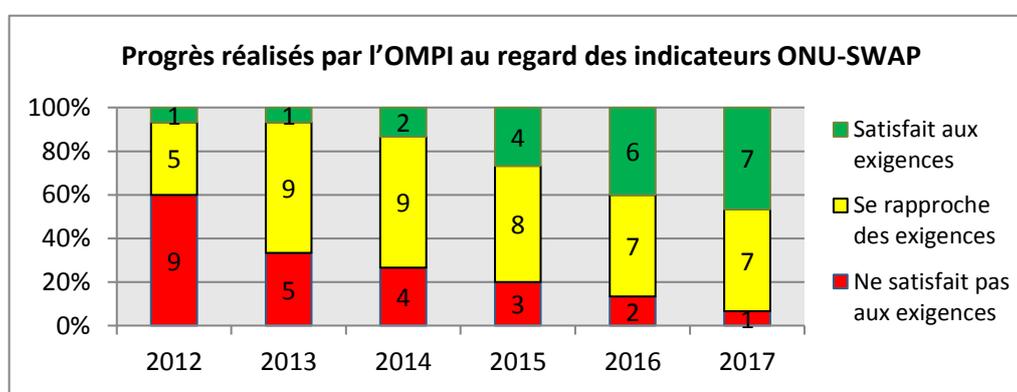
³ Ce chiffre est en légère hausse par rapport à l'effectif total de 1534 au cours de la période visée par le précédent rapport.

⁴ L'article 4.16 d) du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI dispose ce qui suit : "Les personnes ayant atteint la durée maximale cumulée de deux ans pour un engagement temporaire ne peuvent pas être rengagées à titre temporaire par l'Organisation pendant une période d'au moins un an. Lorsqu'un fonctionnaire n'ayant pas atteint la durée maximale cumulée de deux ans cesse ses fonctions puis est rengagé après moins d'un an à titre temporaire, les engagements temporaires précédents de moins de deux ans sont pris en considération pour le calcul de la durée maximale cumulée de deux ans."

- neuf, dans l'intérêt d'une bonne administration de l'Organisation et avec le consentement des fonctionnaires concernés, conformément à l'article 9.2.a)5) du Statut et Règlement du personnel.

PARITÉ HOMMES-FEMMES

7. La politique de l'OMPI en matière d'égalité des sexes dispose que "les États membres seront tenus pleinement informés des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la politique"⁵. La politique a permis d'accélérer la mise en œuvre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP), mis en place en 2012. Sur les 15 indicateurs de performance prévus par le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes (ONU-SWAP)⁶, le nombre d'indicateurs pour lesquels l'OMPI satisfait aux exigences est passé d'un en 2012 à sept en 2017. Le graphique ci-après reflète les progrès réalisés par l'OMPI en la matière au regard des indicateurs ONU-SWAP entre 2012 et 2017.



8. Les objectifs fixés en matière de parité par grade ont été approuvés par les États membres pendant les Assemblées de l'OMPI en octobre 2017 dans le cadre des indicateurs de performance de l'Organisation. Le graphique ci-dessous reflète ces objectifs et montre l'évolution de la représentation des femmes occupant des postes de direction au cours des trois dernières années. La réalisation des objectifs est imminente aux niveaux P4 et D1.

Grades	Objectifs fixés pour décembre 2019	État au 30 juin 2018	État au 30 juin 2017	État au 30 juin 2016
D-2	20%	16,7%	18%	18%
D-1	35%	34,6%	31%	30%
P-5	40%	33,3%	35%	36%
P-4	48%	47,2%	45%	47%

9. L'OMPI met actuellement en œuvre des initiatives créatives visant à atteindre la parité hommes-femmes. Son programme sur le perfectionnement professionnel et l'évolution de carrière qui vise les femmes aux niveaux P3, P4 et P5, est dans sa troisième année. L'évaluation de la première phase du programme pilote, achevée au début 2016 dans le cadre

⁵ Voir le paragraphe 15 de l'ordre de service n° 47/2014.

⁶ Les 15 indicateurs et les progrès accomplis par l'OMPI au regard de chacun d'entre eux sont les suivants (veuillez noter que (R) indique que l'OMPI satisfait aux exigences, (A) indique qu'elle s'en rapproche et (M) indique qu'elle n'y satisfait pas) : Politique et Plan d'action (R), Gestion de la performance prenant en compte le genre (R), Planification stratégique (R), Suivi et reportage (A), Évaluation (R), Audit prenant en compte le genre (R), Examen de programme (A), Suivi des ressources (A), Allocation des ressources, (M) Dispositions relatives à la problématique hommes-femmes et à la parité (A), Culture organisationnelle (A), Évaluation des capacités (A), Développement des capacités (A), Création de connaissances et Communication (R) et Cohérence (R).

des activités de supervision indépendante menées par l'OMPI, a débouché sur des résultats positifs et concrets. L'évaluation de la deuxième phase a été lancée en mars 2018 afin de déterminer le caractère approprié des approches suivies actuellement à l'échelle de l'Organisation en matière de perfectionnement professionnel et d'évolution de carrière pour réduire les disparités hommes-femmes.

10. L'OMPI est également un membre actif d'EMERGE, un programme élaboré conjointement par 11 organismes des Nations Unies. Le programme d'une durée de neuf mois prépare les femmes au grade P-3 à occuper des postes de direction. Le premier groupe de 33 participantes, dont quatre étaient des fonctionnaires de l'OMPI, a achevé le programme en juin 2018. Une deuxième édition sera lancée au second semestre de 2018.

11. En tant que membre du système commun des Nations Unies, l'OMPI souscrit à la stratégie globale en matière de parité hommes-femmes ("la Stratégie")⁷, qui a été lancée par le Secrétaire général de l'ONU en septembre 2017. La Stratégie offre un cadre et une feuille de route pour aider le système des Nations Unies à parvenir à la parité aux échelons supérieurs d'ici 2021, à tous les niveaux d'ici 2026 et, pour un petit nombre de niveaux constituant un cas particulier d'ici à 2028. Sur les 35 organismes des Nations Unies mesurés au 31 décembre 2015, l'OMPI se situait au douzième rang (à 44,9%, ou 5,1% de l'objectif global d'une stricte égalité 50/50) en ce qui concerne la parité hommes-femmes dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur⁸. L'OMPI est passée au dixième rang (à 46,1%) au 31 décembre 2016⁹. Il convient de noter que l'OMPI satisfait déjà aux exigences minimales (pour ce qui est de la déontologie, de la sûreté et de la prévention du harcèlement) définies dans la Stratégie. Pour donner suite à cette initiative, un plan d'action pour la parité hommes-femmes applicable à l'ensemble de l'Organisation est en cours d'élaboration.

RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE (CFPI)

12. L'article 17 du Statut de la Commission de la fonction publique internationale dispose ce qui suit : "La Commission présente un rapport annuel à l'Assemblée générale [des Nations Unies], y compris des renseignements sur la mise en œuvre de ses décisions et recommandations. Ce rapport est transmis aux organes directeurs des autres organisations, par l'intermédiaire des chefs de secrétariat [...]." En conséquence, le Directeur général appelle l'attention du Comité de coordination de l'OMPI sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour l'année 2017 (voir le document des Nations Unies A/72/30)¹⁰.

RAPPORT DU COMITÉ MIXTE DE LA CAISSE COMMUNE DES PENSIONS DU PERSONNEL DES NATIONS UNIES

13. L'article 14.a) des statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies ("la Caisse") dispose ce qui suit : "Le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies est tenu de présenter à l'Assemblée générale des Nations Unies et aux organisations affiliées, au moins une fois par an, un rapport sur le fonctionnement de la Caisse, dans lequel sont présentés ses états financiers, et informe chaque organisation affiliée de toute mesure prise par l'Assemblée générale comme suite à ce

⁷ Le document intitulé "Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble des Nations Unies" peut être consulté à l'adresse suivante https://www.un.int/sites/www.un.int/files/Permanent%20Missions/delegate/17-00102b_gender_strategy_report_13_sept_2017.pdf.

⁸ Ibid. page 5.

⁹ D'après des données récentes fournies par ONU Femmes.

¹⁰ Le document A/72/30 peut être consulté à l'adresse <https://icsc.un.org/library/default.asp?list=AnnualRep>.

rapport.” Le rapport de 2017 du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a été présenté à l’Assemblée générale à sa soixante-douzième session (voir le document des Nations Unies A/72/383). Le Bureau international appelle l’attention des États membres sur ce rapport¹¹.

IV. AUTRES QUESTIONS CONCERNANT LE PERSONNEL

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

14. Pour la cinquième année consécutive depuis 2013, la répartition géographique s’est améliorée, plus de la moitié du personnel dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur ne venant plus seulement d’Europe occidentale. Au 30 juin 2018, la proportion de personnel venant de cette région a diminué, tombant de 51,4% en 2012 à 44,6% (tableaux 6 et 6a). On observe une augmentation concomitante de la proportion de ressortissants d’Asie et du Pacifique, d’Europe de l’Est, d’Europe centrale et d’Asie centrale, d’Amérique latine et des Caraïbes, débouchant sur une plus grande diversité des ressources humaines de l’OMPI.

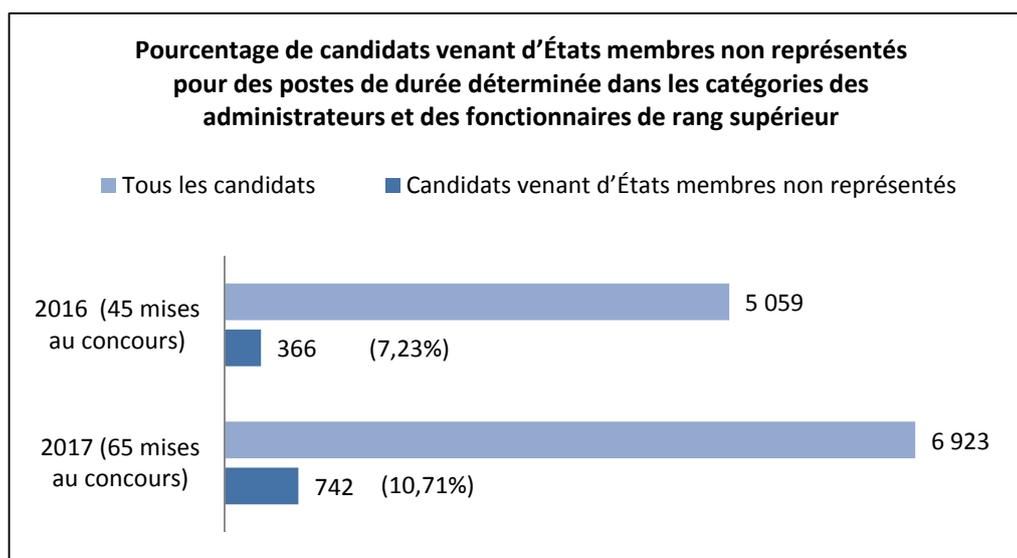
15. Comme indiqué au paragraphe 3, 118 nationalités sont représentées au sein du personnel de l’OMPI (tableau 7). Quatre États membres de l’OMPI sont représentés pour la première fois : le Bhoutan, la Lituanie, le Viet Nam et la Zambie.

RECRUTEMENT ET SENSIBILISATION EN VUE D’UNE PLUS GRANDE DIVERSITÉ

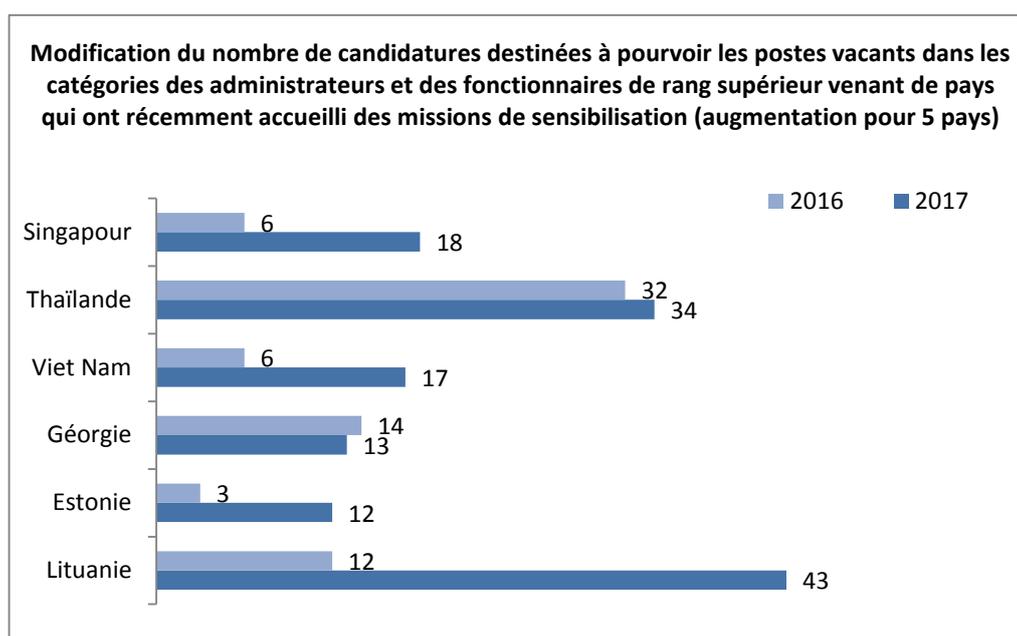
16. Un axe important des ressources humaines et de l’acquisition de talents à l’OMPI est la diversité, car celle-ci permet non seulement de parvenir à une répartition géographique équitable et à la parité hommes-femmes, mais aussi parce qu’elle est un moteur incontournable de l’innovation sur un marché fortement concurrentiel. Ainsi, les stratégies appliquées par l’Organisation en matière de diversité et de recrutement sont étroitement alignées afin de susciter des candidatures diverses. Les mesures concrètes visant à promouvoir et intégrer la diversité dans les processus de sélection de l’OMPI s’adressent aux comités des nominations. Elles sont notamment les suivantes : sensibiliser les membres des comités aux questions relatives à la diversité grâce à la formation, à l’adoption de directives et à la participation active des représentants des ressources humaines au sein des comités; exiger des membres des comités qu’ils accordent une attention particulière au sexe des candidats et aux candidatures émanant d’États membres non représentés et de régions sous-représentées; et accroître autant que possible la diversité dans la composition des comités des nominations.

17. À sa session annuelle en octobre 2016, le Comité de coordination de l’OMPI est convenu d’étendre les activités de sensibilisation du Secrétariat en priorité aux États membres qui étaient sous-représentés au sein du personnel de l’OMPI. En outre, le Comité de coordination de l’OMPI a estimé que la priorité serait accordée aux États membres qui avaient désigné un coordonnateur qui s’associerait au Secrétariat. Depuis lors, 18 des 71 États membres qui étaient non représentés en 2016 avaient désigné un coordonnateur. Le graphique ci-dessous montre qu’en 2017, le nombre total de candidats venant d’États membres non représentés a plus que doublé par rapport à 2016, alors que la proportion de ces candidats a augmenté, passant de 7,23% à 10,71% de tous les candidats.

¹¹ Le document A/72/383 peut être consulté à l’adresse http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/72/383&Lang=F.



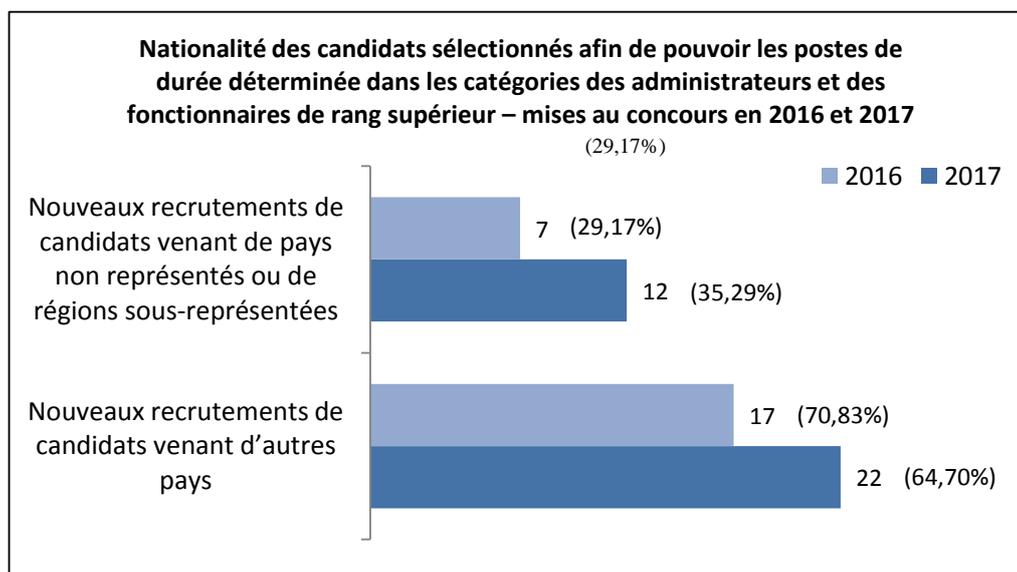
18. La valeur de la poursuite de la coopération avec des États membres non représentés est attestée par l'augmentation (forte dans certains cas) des candidatures de ressortissants de ces États membres à l'issue de missions de sensibilisation en matière de recrutement organisées par le Secrétariat (voir le graphique ci-dessous). Il convient de noter que sur les six États membres indiqués dans le graphique, quatre sont maintenant représentés au sein du personnel de l'OMPI dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur¹².



19. L'OMPI utilise activement les réseaux sociaux et cultive avec soin son image de marque comme employeur de choix afin de se positionner clairement sur un marché de l'emploi concurrentiel. À cet égard, le processus de recrutement vise en outre à constituer pour les candidats une expérience enrichissante. L'expérience positive d'un candidat, en particulier sur un marché très concurrentiel, ne peut qu'encourager un plus grand nombre de candidatures à l'OMPI à l'échelle mondiale. Les résultats favorables de ces initiatives à caractère promotionnel sont démontrés dans l'augmentation globale du nombre de candidats et dans une augmentation

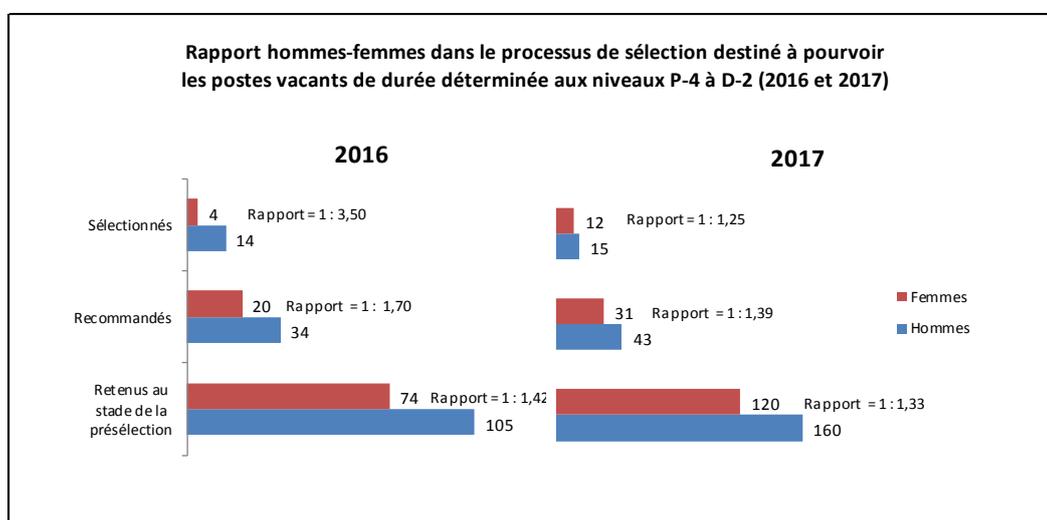
¹² Géorgie, Lituanie, Singapour et Viet Nam.

de la proportion de nouveaux recrutements de candidats venant d'États membres non représentés et de régions sous-représentées (voir le graphique ci-dessous).



20. La poursuite des efforts visant à améliorer et à réaligner la structure des grades de l'OMPI afin de mieux répondre aux besoins opérationnels a abouti à la conversion de cinq postes d'agents des services généraux en postes de début de carrière de la catégorie des administrateurs; un tiers des 32 avis de mises au concours pour des engagements temporaires publiés en 2017 étaient aussi au grade P-1/P-2. L'augmentation du nombre d'avis de vacances de poste de début de carrière a aussi augmenté les chances de l'OMPI d'attirer un groupe plus diversifié de candidats.

21. Cette évolution encourageante de l'amélioration de la diversité géographique du personnel de l'OMPI se reflète également dans une évolution positive de la parité hommes-femmes chez les candidats. L'augmentation du nombre de candidates n'est que l'un des aspects des objectifs de l'Organisation en matière de recrutement. La grande difficulté est de faire en sorte qu'au-delà des chiffres, les candidates ayant un profil approprié postulent et soient sélectionnées afin de pourvoir les postes vacants à l'OMPI. Les données ci-dessous relatives à l'ensemble du processus de sélection indiquent que l'OMPI s'emploie à résoudre cette difficulté. Les données montrent que la proportion de candidates de grades P-4 et supérieurs qui avaient été retenues au stade de la présélection, recommandées et finalement retenues avait augmenté en 2017 par rapport à 2016.



22. S'agissant du recrutement, les bureaux des ressources humaines font de plus en plus appel à l'intelligence artificielle (IA) de manière générale. L'IA offre des possibilités prometteuses qui sont actuellement examinées par le Secrétariat. Les problèmes juridiques ayant été résolus, l'OMPI expérimente actuellement un logiciel permettant de tester les capacités d'évaluation des candidats en laboratoire et prête une attention particulière aux risques potentiels de l'utilisation de cette technologie.

ACTUALISATION DES VALEURS ESSENTIELLES ET DES COMPÉTENCES GÉNÉRALES DE L'OMPI

23. En vue de promouvoir des valeurs essentielles et des compétences dans lesquelles les fonctionnaires se reconnaissent, quel que soit leur niveau, ou qui les motivent dans leur travail quotidien et les guident dans l'accomplissement de la mission de l'Organisation, un examen interne approfondi des valeurs essentielles et de la grille de compétences de l'OMPI a été réalisé en 2017. De nombreux collègues au sein de l'OMPI, exerçant des responsabilités diverses et issus de différentes cultures, ont participé à cet examen. Les changements apportés sont le reflet de leurs expériences, de leurs idées et de leur sagesse collective. Ce processus participatif a conduit à fusionner et reformuler les valeurs essentielles de l'Organisation intitulées "Orientation vers les services" et "Responsabilisation au service des résultats" pour en faire une valeur unique intitulée "L'excellence au service des résultats". La valeur essentielle intitulée "Responsabilité sur les plans environnemental et social, et en termes de gouvernance" a été renommée "Une attitude responsable", tandis que la valeur essentielle "Unis dans l'action" demeure. Une nouvelle valeur essentielle intitulée "Tournés vers l'avenir" a été introduite pour mettre en valeur les compétences liées à l'innovation et au changement.

24. Le nouveau modèle définit les principes généraux qui régissent les procédures de gestion des ressources humaines de l'OMPI et est utilisé dans les descriptions de poste et les avis de vacance, dans le Système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel (PMSDS) et dans le programme de récompenses et de reconnaissance révisé.

PERFORMANCES DU PERSONNEL

25. Les fonctionnaires de l'OMPI continuent de se montrer très performants. Selon les données du PMSDS pour 2017 (tableau 18), les résultats d'une grande majorité d'entre eux (75,4%) ont été jugés performants par leurs supérieurs hiérarchiques, un cinquième (20,8%) obtenant des résultats "exceptionnels". Très peu de fonctionnaires ont réalisé des résultats jugés insuffisants (à peine 0,1%)¹³. Les données du PMSDS sont en adéquation avec les résultats d'une récente enquête menée sur le bien-être du personnel¹⁴, dont il est ressorti qu'une large majorité de fonctionnaires (84%) étaient satisfaits de leur emploi.

RÉCOMPENSER L'EXCELLENCE

26. Le programme de récompenses et de reconnaissance de l'OMPI en est à sa troisième édition en 2017, avec quatre catégories de récompenses individuelles et par équipe qui reflètent les valeurs essentielles de l'Organisation. Suivant de près les principes et directives édictés par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), ce programme démontre l'attachement de l'OMPI à reconnaître les contributions exceptionnelles des fonctionnaires et des équipes à la réalisation des objectifs de l'Organisation. En 2018, le nombre de fonctionnaires susceptibles de se voir octroyer une récompense à titre individuel ou

¹³ Les 3,6% restants englobent ceux qui, pour cause d'absences, n'ont pas fait l'objet d'une évaluation en 2017 et ceux dont les évaluations ne sont pas terminées.

¹⁴ Voir le paragraphe 34 du présent rapport pour plus de précisions sur l'enquête.

par équipe a été augmenté, ainsi que les montants versés au titre de deux catégories de récompenses; en outre, un nouveau type de récompense liée aux résultats de l'Organisation a été introduit, visant à reconnaître la contribution de chaque membre du personnel aux excellents résultats de l'Organisation.

PERFECTIONNEMENT ET FORMATION DU PERSONNEL

27. Début 2018, un nouvel outil informatique doté de nombreux avantages en matière de perfectionnement et de formation du personnel a été mis en œuvre dans le cadre du projet de gestion des talents au titre de la planification des ressources de l'Organisation (ERP). Le système de gestion de la formation de l'Organisation (ELM) fournit une plateforme permettant de s'inscrire à des cours en classe ou à des activités d'autoformation, et d'accéder à des contenus tels que des matériels de lecture, des vidéos et des programmes d'enseignement à distance. Il permet également aux équipes de gérer directement les activités de formation dans leurs domaines respectifs.

28. En dehors des programmes de formation régulièrement dispensés dans les domaines des langues, de la communication, de la gestion et des systèmes d'enregistrement, de nouveaux cours ont été proposés en 2017-2018, offrant des possibilités d'apprentissage qui demeurent intéressantes et en prise avec l'actualité. Plusieurs programmes de formation ont été mis sur pied en coopération avec les différents secteurs de l'OMPI afin de répondre directement aux besoins recensés, tels que rédiger pour le Web, la finance pour les cadres ou la sélection et l'évaluation des performances des prestataires.

29. En 2017, le nombre moyen de jours de formation par fonctionnaire a légèrement diminué, passant de 5,2 jours en 2016 à 4,8 jours (tableau 17). Ce recul est principalement dû à deux facteurs. Le premier est le changement de politique en matière de formation linguistique visant à aligner celle-ci sur les besoins de l'Organisation, qui s'est traduit par une réduction du nombre de cours de langues dispensés par l'OMPI. Le second est une réduction du nombre de cours de formation sur les systèmes d'enregistrement de l'OMPI, les utilisateurs maîtrisant mieux le domaine.

30. Début 2018, un programme pilote de mentorat structuré sur six mois a été lancé, afin d'améliorer la formation et le perfectionnement professionnel des fonctionnaires en faisant appel en interne à des mentors, mobilisant ainsi les talents et ressources de l'Organisation. L'objectif général du programme est de renforcer la satisfaction des fonctionnaires, la productivité et la gestion des connaissances.

31. Des ateliers de développement personnel et professionnel continuent d'être proposés en collaboration avec le groupe interinstitutions pour l'orientation professionnelle (CCIG), composé de l'OMPI et de quatre autres entités¹⁵. Ils ont pour objectif de renforcer l'engagement et les performances du personnel. L'OMPI continue aussi de verser aux fonctionnaires une aide financière et de leur accorder du temps libre pour suivre une formation continue et s'inscrire à des cours universitaires de gestion ou dans des disciplines techniques en rapport avec leur travail.

32. Enfin, dans le cadre du projet relatif à la gestion des talents au titre du système ERP, un projet pilote d'inventaire des compétences a été lancé en 2017. Il comportait la création et l'analyse des profils individuels et des profils d'emplois. Les profils couvraient les compétences particulières liées à l'emploi, les compétences techniques, linguistiques et informatiques. L'Organisation vise à terme à créer une base de données des compétences disponibles de son

¹⁵ Il s'agit de l'Union internationale des télécommunications, du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, de l'Office des Nations Unies à Genève et de l'Organisation mondiale de la Santé.

personnel et des profils d'emplois existants, à l'appui de la planification et de la valorisation stratégique des ressources humaines.

FAVORISER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL HARMONIEUX ET EMPREINT DE RESPECT, EXEMPT DE HARCÈLEMENT

33. L'OMPI poursuit ses efforts visant à promouvoir un environnement de travail harmonieux et empreint de respect. Début 2018, le médiateur a mis en place un réseau de "Relais pour la prévention des conflits", dont le rôle sera de guider les collègues qui sont confrontés à des situations difficiles au travail. Une quinzaine de fonctionnaires se sont portés volontaires pour servir de relais et ont déjà été formés à cet effet. Parmi les autres outils de communication et de sensibilisation en faveur de la promotion d'un environnement de travail harmonieux et empreint de respect et de la prévention des comportements indésirables et inappropriés, on citera le programme de formation à la gestion des conflits, le Guide de l'OMPI pour un environnement de travail harmonieux et empreint de respect (dont la troisième édition est parue en mai 2018), le programme d'initiation pour les nouveaux arrivants et des ateliers sur la diversité, l'intégration et les préjugés inconscients. Le module d'enseignement à distance des Nations Unies "Travailler ensemble en harmonie" sera adapté au contexte de l'OMPI et mis à la disposition du personnel. De plus, dans le cadre des efforts déployés à l'échelle du système des Nations Unies pour lutter contre le harcèlement sexuel, l'OMPI élabore des mesures visant à sensibiliser les fonctionnaires à cette question et passera en revue les systèmes et politiques existants de façon à assurer une efficacité optimale et une harmonisation avec les normes des Nations Unies.

BIEN-ÊTRE DU PERSONNEL

34. Les résultats de l'enquête de l'OMPI sur la santé et la performance du personnel, menée en 2017 en collaboration avec la Webster University, ont été présentés aux fonctionnaires lors d'une séance d'information en juin 2018. Le taux de participation au sein du personnel était de 25%. L'enquête a mis en lumière plusieurs sources de préoccupation, auxquelles l'Organisation s'efforce de remédier par des mesures. L'élaboration d'une stratégie globale en matière de bien-être du personnel est en cours. L'OMPI appuie également la diffusion de la stratégie des Nations Unies sur la santé mentale, qui traite de questions liées au bien-être et à la santé mentale du personnel. Elle soutient en outre activement l'élaboration de politiques et d'activités en faveur du bien-être du personnel en participant à plusieurs forums interinstitutions, tels que le Groupe d'intérêt des conseillers du personnel chargés de la gestion du stress et les groupes de travail sur le devoir de protection, la télésanté et les services infirmiers des Nations Unies. L'Organisation prend les mesures nécessaires à la mise en œuvre des priorités recensées par ces groupes.

35. Les travaux de rénovation des bureaux et des locaux du Service d'assistance médico-sociale ont été achevés en septembre 2017, assurant le respect des normes d'hygiène et de santé au travail. Les nouveaux avantages offerts au personnel sont notamment une salle d'allaitement, une salle de méditation pour toutes les confessions religieuses et une salle réservée aux urgences médicales. Dans le cadre du devoir de protection de l'OMPI, il est procédé régulièrement à des évaluations des espaces de travail en ce qui concerne les risques pour la sécurité et la santé, la dernière remontant à avril 2018¹⁶. Les bureaux ou autres espaces de travail sont évalués en fonction de divers risques (chimiques, glissade et chute, bruit, ergonomie). Les risques pour la santé et la sécurité sont recensés et des mesures sont

¹⁶ Dans le cadre de l'évaluation des espaces de travail, le Service d'assistance médico-sociale de l'OMPI s'inspire des normes établies par la Commission nationale d'examen en matière d'hygiène et de sécurité au travail, entité de certification indépendante basée au Royaume-Uni, qui dispense des formations en matière de pratiques et de gestion dans les domaines de la santé, de la sécurité et de l'environnement.

prises en œuvre en vue de les supprimer ou de les réduire autant que possible. Les questions psychosociales liées au stress au travail, au harcèlement et à l'abus d'alcool sont également abordées.

JUSTICE INTERNE – RÈGLEMENT FORMEL DES DIFFÉRENDS ET MESURES DISCIPLINAIRES

36. Les tableaux 20 et 21 indiquent le nombre de procédures engagées par le personnel dans le cadre du système de justice interne entre le 1^{er} juillet 2017 et le 30 juin 2018 ainsi que leur objet. On notera qu'entre avril et juin 2018, 318 requêtes en réexamen ont été déposées par des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur en poste à Genève contre la baisse de salaire résultant de la réduction du coefficient d'ajustement de l'indemnité de poste.

37. Au cours de la même période, l'Administration a engagé des procédures disciplinaires à l'encontre de deux fonctionnaires (contre cinq au cours de la période de référence précédente) et les mesures disciplinaires suivantes ont été appliquées à quatre fonctionnaires : report, pendant une période déterminée, de l'avancement d'échelon dans un cas, rétrogradation de grade pendant une période déterminée dans un autre cas, et révocation dans deux cas.

COÛTS RELATIFS À LA JUSTICE INTERNE

38. Le montant des dommages-intérêts accordés par le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT) concernant des plaintes déposées contre l'OMPI durant la période de référence s'est élevé à environ 9100 francs suisses. En outre, le Directeur général a décidé du versement d'un montant total de 7500 francs suisses à la suite de recours formés devant le Comité d'appel de l'OMPI.

39. Le coût fixe administratif total pour les recours examinés par le TAOIT et le Comité d'appel de l'OMPI au cours de la période de référence a été d'environ 229 100 francs suisses, soit 117 600 francs suisses pour le TAOIT et 111 500 francs suisses pour le Comité d'appel (sans compter le coût du fonctionnaire P-3 qui exerce la fonction de secrétaire du Comité d'appel). Cela représente un coût fixe moyen de 16 700 francs suisses par jugement rendu par le TAOIT et 8600 francs suisses par jugement rendu par le Comité d'appel. Les frais fixes pour les cas examinés par le Comité d'appel incluent les honoraires du président et du vice-président du Comité d'appel; les frais de déplacement du vice-président; et le coût des services d'un intérimaire qui assure le soutien administratif du Comité d'appel.

ÉLABORATION DES POLITIQUES

40. À sa session annuelle d'octobre 2017, le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé les amendements apportés au Statut du personnel et a pris note des amendements du Règlement du personnel, entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2018¹⁷. Des modifications supplémentaires ont été apportées au Règlement du personnel, qui seront notifiées au Comité de coordination de l'OMPI à sa session annuelle en septembre 2018¹⁸.

41. Dans le cadre de l'amélioration continue du cadre de politique générale pour la gestion des ressources humaines, plus d'une vingtaine d'ordres de service et autres documents administratifs, révisés ou entièrement nouveaux, ont été diffusés pendant la période considérée, parallèlement, le cas échéant, à des messages adressés à l'ensemble du

¹⁷ Voir les documents WO/CC/74/4, WO/CC/74/4 Add., WO/CC/74/7 et WO/CC/74/7 Corr. à l'adresse suivante : http://www.wipo.int/meetings/fr/details.jsp?meeting_id=43525.

¹⁸ Voir le document WO/CC/75/2.

personnel afin de faire en sorte que les mesures prises soient pleinement comprises par tous les fonctionnaires. Ces communications portaient sur des sujets tels que les prestations et avantages (indemnité pour frais d'études), l'évolution de carrière (évaluation des performances, âge de mise à la retraite, programme pilote d'échange volontaire de postes) et le règlement des différends. En particulier, une nouvelle politique globale relative au régime d'assurance maladie après la cessation de service a été diffusée à l'intention des fonctionnaires retraités. Enfin, dans le cadre de la politique révisée en matière de congés de maternité, de paternité et d'adoption, en plus d'une prestation de maternité renforcée pour les fonctionnaires temporaires, l'application des prestations liées au congé parental a été assouplie afin d'aider le personnel à mieux concilier obligations professionnelles et familiales.

42. Plusieurs politiques et procédures ont été adaptées pour intégrer une plus large gamme de services dans le domaine des ressources humaines dans le système informatique du DGRH (AIMS HR). Ainsi, depuis 2018, les déclarations de charges de famille sont effectuées en ligne et les évaluations de performance sont remplies par l'intermédiaire d'un système intégré. Ces évolutions vont continuer de simplifier les procédures pour les membres du personnel et l'administration, rationaliser les tâches administratives du DGRH et faciliter la fourniture de données sur les services dans le domaine des ressources humaines.

NOUVEAU SYSTÈME DE GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

43. L'Organisation est déterminée à mettre en place un environnement propice à une gestion efficace du temps de travail, notamment en favorisant la flexibilité grâce à de nouveaux horaires variables. Les avantages d'une gestion efficace du temps de travail sont un accroissement de la productivité et de l'efficacité, ainsi qu'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie de famille pour les fonctionnaires. De vastes consultations et préparatifs pour la mise en œuvre de la nouvelle politique en matière de gestion et d'aménagement du temps de travail se sont poursuivis en 2017 et 2018, parallèlement à l'élaboration d'un système automatisé et intégré de gestion des absences et des congés. La date de lancement initialement prévue en 2018 a été reportée à début 2019 afin de tenir compte des délais nécessaires pour la mise au point du nouveau système automatisé.

RELATIONS ENTRE LE PERSONNEL ET L'ADMINISTRATION

44. Le Conseil du personnel de l'OMPI, établi en mars 2017 après l'élection de ses membres par l'ensemble du personnel, a tenu une deuxième élection en mars 2018 au terme du mandat d'un an de ses membres. Un nouveau groupe de membres a été élu pour un mandat de trois ans. Le Conseil du personnel représente les intérêts du personnel devant le Directeur général et ses représentants, conformément à l'article 8.1 du Statut du personnel.

45. Outre l'Association du personnel, de nouvelles associations ou groupes de fonctionnaires ont été créés par certains membres du personnel dans l'exercice de leur droit d'association : le syndicat du personnel de l'OMPI, le comité des sports du personnel de l'OMPI et le club de ping-pong de l'OMPI.

46. Des consultations régulières ont lieu entre les représentants de la direction et du personnel sur les questions relatives à l'administration du personnel et à son bien-être. Les politiques en matière de ressources humaines sont systématiquement soumises pour examen au Conseil du personnel avant d'être finalisées.

[Fin du document]