

ANNEXE

DÉCLARATION DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DU PERSONNEL DE L'OMPI  
DEVANT LE COMITÉ DE COORDINATION DE L'OMPI

Monsieur le Président,  
Monsieur le Directeur général,  
Mesdames et Messieurs les délégués,  
Chers collègues,

Je vous remercie de bien vouloir me donner l'occasion de prendre aujourd'hui la parole devant vous au nom du personnel de l'OMPI. J'irai droit au but et vous exposerai notre principal sujet de préoccupation.

Presque 25% du personnel de l'OMPI est recruté sur la base de contrats dits "*de courte durée*". La plupart de ces collègues "temporaires" travaillent pour l'OMPI depuis plus de cinq ans et, dans certains cas, depuis sept, huit, voire neuf ans. Ces agents "temporaires" qui sont au service de l'OMPI depuis si longtemps ne bénéficient pas des mêmes avantages ni du même degré de stabilité que leurs collègues titulaires de contrats à durée déterminée. L'incertitude, l'instabilité et l'inégalité de traitement dont ils souffrent ne servent ni les intérêts du personnel ni ceux de l'Organisation. Nous demandons que ces collègues bénéficient aujourd'hui de la stabilité qu'eux-mêmes et leur famille méritent pleinement.

Nous sommes convaincus que l'Organisation gagnerait beaucoup à atténuer la frustration et la démotivation qui découlent inévitablement du recours à ce type de contrat sur le long terme. À titre d'exemple, nos collègues temporaires ne bénéficient pas d'échelons au titre de l'avancement dans le grade et ne perçoivent pas d'allocations pour charges de famille. Il n'est pas étonnant dans ce contexte qu'ils s'interrogent sur l'application du principe "à travail égal, salaire égal". Il ne fait aucun doute que cette situation favorise les tensions sur le lieu de travail.

Nous sollicitons votre soutien total sur cette question extrêmement importante et demandons respectueusement aux délégués d'approuver les requêtes formulées par l'administration concernant la création de postes inscrits au budget ordinaire pour nos collègues qui travaillent à l'OMPI depuis longtemps.

Mesdames et Messieurs les délégués,

Au cours de l'année écoulée, des rapports positifs se sont instaurés entre le personnel et la direction de l'Organisation. Un processus de consultation constructif a conduit à l'établissement d'un nouveau système de justice interne avec, notamment, la réintégration longtemps attendue du poste de médiateur. Maintenant que ce système est en place, nous devons promouvoir la confiance dans son impartialité. Nous devons veiller à ce que les parties concernées continuent d'avoir accès à tous les documents nécessaires et que le système

soit suffisamment souple pour s'adapter à des situations variables. Pour toutes ces raisons, il est nécessaire de maintenir des liens étroits entre la direction et le personnel ainsi qu'un processus de consultation approfondi.

Si l'on veut que le système de justice interne soit un succès, deux autres éléments doivent être pris en considération. Tout d'abord, l'existence de contrats de courte durée affaiblit ce processus dans la mesure où certains collègues, craignant que leur contrat ne soit pas renouvelé, estiment qu'ils sont dans l'incapacité de s'exprimer. Ensuite, il n'existe pas de réelle politique de gestion obligeant chaque fonctionnaire qui assume des fonctions de supervision à suivre une formation de base en matière de gestion et il est nécessaire d'instaurer de toute urgence une telle politique.

Mesdames et Messieurs les délégués,

Le personnel et la direction de l'OMPI se trouvent à l'aube d'une année difficile qui sera marquée par la réalisation de l'évaluation bureau par bureau, dont l'achèvement est prévu pour juin 2007. Afin d'assurer une issue positive à cette étude, des rapports positifs sont essentiels entre le personnel et la direction. Ces rapports doivent se caractériser par une meilleure communication, une participation plus forte, une plus grande transparence, un esprit d'équipe et, peut-être par-dessus tout, un respect mutuel. L'évaluation bureau par bureau ne débouchera sur un résultat compris et accepté par le personnel que si les fonctionnaires sont consultés et participent pleinement à cette entreprise. Le Conseil du personnel a un rôle important à jouer et nous demandons à être informés et consultés tout au long du processus.

Nous espérons sincèrement que cette évaluation ne servira pas à mettre en suspens nos carrières et donc nos vies. L'élaboration de politiques relatives à la régularisation et à la promotion des fonctionnaires et l'établissement d'un programme efficace de gestion du personnel et d'organisation des carrières ne doivent pas être freinés dans l'attente des résultats de l'évaluation bureau par bureau.

Enfin, si le personnel accueille avec satisfaction l'élaboration d'une stratégie en matière de ressources humaines, nous espérons sincèrement que la notion de "flexibilité du personnel" n'est pas simplement synonyme d'"instabilité du personnel".

Je vous remercie de m'avoir donné la possibilité, en ma qualité de présidente du Conseil du personnel, de vous faire part des sentiments et des attentes du personnel.

[Fin de l'annexe et du document]