

OMPI



WO/CC/XXXVI/3

ORIGINAL : anglais

DATE : 20 septembre 1996

ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE
GENÈVE

COMITÉ DE COORDINATION DE L'OMPI

Trente-sixième session (27^e session ordinaire)
Genève, 23 septembre - 2 octobre 1996

QUESTIONS CONCERNANT LE PERSONNEL (ADDITIF)

Mémoire du Directeur général

SOMMAIRE

	<u>Paragraphes</u>
I. RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	1 - 8
II. HORAIRE DE TRAVAIL DES ADMINISTRATEURS	9 - 18
III. AMENDEMENTS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL	19 - 22

I. RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

1. La Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a mené, en 1990, une enquête intervilles à Genève pour comparer le pouvoir d'achat du traitement des administrateurs en poste à Genève avec celui du traitement des fonctionnaires de la même catégorie en poste à New York, base du système de rémunération des Nations Unies. À l'époque, les résultats de l'enquête avaient montré que la parité de pouvoir d'achat entre Genève et New York était pratiquement réalisée (le pouvoir d'achat étant supérieur de 0,2% à Genève). Les résultats de cette enquête ont été mis en pratique en mai 1990.
2. À sa quarante-troisième session, tenue du 9 avril au 3 mai 1996, la CFPI a examiné et approuvé, avec effet au mois de juin 1996, les résultats d'une nouvelle enquête intervilles sur le coût de la vie menée à Genève par son secrétariat, en novembre 1995. Selon les calculs du secrétariat de la CFPI, les résultats montrent que le pouvoir d'achat est plus élevé à Genève qu'à New York, et que l'indice d'ajustement actuel est supérieur de 5,1% à ce qu'il devrait être à Genève, bien que, dans les deux villes, la rémunération ait été ajustée uniquement en fonction des variations du coût de la vie enregistrées pendant cette période. Cela signifie qu'il faudra réduire le pouvoir d'achat des administrateurs en poste à Genève.
3. Depuis 1975, à Genève, les baisses successives du pouvoir d'achat des fonctionnaires des catégories professionnelle et supérieures décidées par la CFPI, suite à des enquêtes ou à des changements de méthode approuvés par elle, représentent une baisse totale de 30% environ – ce qui soulève quelques questions quant à la précision des différentes méthodes employées par la commission pour déterminer la rémunération des fonctionnaires internationaux pendant cette période.
4. Devant les résultats surprenants de la dernière enquête intervilles sur le coût de la vie et étant donné que le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail a affirmé la responsabilité de l'Organisation de vérifier la légalité des éléments du régime commun avant de les introduire dans son propre règlement, le directeur général, par une lettre en date du 18 juillet 1996, a prié le président de la CFPI de communiquer au Bureau international toutes les données sur lesquelles la commission a fondé sa décision entraînant, comme il est dit plus haut, une baisse de l'indice d'ajustement à Genève.
5. Le 11 septembre 1996, le directeur général a reçu du président de la CFPI une lettre datée du 19 août 1996 dans laquelle celui-ci lui communiquait quelques tableaux contenant certains résultats provisoires du calcul de l'indice d'ajustement de Genève, à savoir, selon la liste contenue dans la lettre du président :

“Données concernant Genève

- “a) calcul de l'indice Walsh indiquant les dépenses pour Genève en dollars des États-Unis et en pourcentage;
- “b) prix moyens par catégories de dépenses (y compris les prix minimum et maximum);
- “c) frais de logement, tenant compte des loyers bruts et des loyers nets;

- “d) calcul des coefficients de pondération de l'élément logement;
- “e) indice des loyers compte tenu des données externes pour Genève et New York;
- “f) calcul de l'indice du logement (loyer plus autres frais de logement).

“Données concernant New York

- “a) tableau des prix moyens (prix minimum divisé par prix moyen et prix maximum divisé par prix moyen);
- “b) frais de logement, tenant compte des loyers bruts et des loyers nets;
- “c) calcul des coefficients de pondération de l'élément logement.”

6. Au total ont été reçus neuf tableaux de chiffres globaux, qui ne permettent pas de vérifier les calculs du secrétariat de la CFPI. Le président a indiqué dans sa lettre que la commission avait décidé que les statistiques concernant les prix à New York, base du système, “ne peuvent être publiées que conjointement avec les enquêtes annuelles sur les prix”, c'est-à-dire qu'elles ne peuvent pas l'être au moment des enquêtes intervilles.

7. Le directeur général n'a pas l'intention de diffuser les chiffres ou renseignements qu'il a reçus de la CFPI. Il n'a besoin que des chiffres bruts pour s'acquitter de la responsabilité que lui a attribuée le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail. C'est pourquoi, par une lettre datée du 16 septembre 1996, il a une nouvelle fois demandé au président de la CFPI que soit communiquées au Bureau international *toutes* les données utilisées dans le calcul de l'indice d'ajustement pour Genève pour le mois de novembre 1995.

8. *Le Comité de coordination est invité à prendre note des renseignements contenus dans les paragraphes 1 à 7 ci-dessus.*

II. HORAIRE DE TRAVAIL DES ADMINISTRATEURS

9. Il convient de rappeler que, à sa session de septembre-octobre 1991, le Comité de coordination avait créé un groupe de travail sur la rémunération des administrateurs qui a étudié, entre autres, la question de la différence du nombre d'heures de travail auquel sont tenus, sur l'ensemble de l'année, les fonctionnaires des catégories professionnelle et supérieures à Genève d'une part, et à New York de l'autre. Les premiers travaillent en moyenne 40 heures par semaine, contre 35,625 heures par semaine pour les seconds, ce qui représente, sur l'année, 11,8% d'heures de travail en plus pour les fonctionnaires des catégories professionnelle et supérieures en poste à Genève.

10. À sa session de septembre 1992, le Comité de coordination de l'OMPI “a pris note, en l'approuvant, de l'intention du directeur général ... de demander à la CFPI d'examiner la question de l'horaire de travail” (voir le paragraphe 29.b) du document WO/CC/XXX/6).

11. À sa trente-huitième session, tenue du 15 juillet au 3 août 1993, la CFPI, examinant cette question, a “estimé que la nature du travail des administrateurs était telle qu’elle ne se prêtait pas au strict respect d’un horaire de travail” (voir le document A/48/30 de l’Assemblée générale des Nations Unies). À sa quarante-huitième session (septembre-décembre 1993), l’Assemblée générale des Nations Unies a examiné le rapport de la CFPI (document A/48/30). Elle a souscrit sans réserve aux opinions exprimées par la commission sur la question de l’horaire de travail et approuvé la décision de cette dernière de maintenir la pratique actuelle du régime commun en ce qui concerne les heures de travail (voir la section F de la résolution 48/224 de l’Assemblée générale des Nations Unies).

12. Les conclusions auxquelles la CFPI est parvenue en 1993, et qui ont ensuite été approuvées par l’Assemblée générale des Nations Unies, ne paraissent pas équitables. Lorsqu’il avait examiné différentes méthodes de comparaison des rémunérations nettes entre les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au sein du système des Nations Unies et de l’Administration fédérale des États-Unis, le secrétariat de la CFPI, pour calculer la rémunération annuelle globale nette sur une base horaire, avait utilisé une formule qui tenait compte du nombre d’heures de travail par jour (voir le document ICSC/R.232 de juillet 1980). Ultérieurement, en 1989, abordant différemment la question de la comparaison de la rémunération totale, il avait mis au point une méthode tenant compte, entre autres, d’un élément “jours de congé et heures de travail” (voir le document ICSC/29/R.4 du 3 février 1989). À la trentième session de la CFPI, “[l]es membres de la commission [avaient] estimé dans leur majorité que dans le cadre général d’un système de mesure et d’administration des rémunérations... la comparaison des rémunérations totales permet de mesurer périodiquement le degré de compétitivité du régime commun” (voir le paragraphe 157 du document A/44/30). Il est donc surprenant de lire quatre ans plus tard, dans le rapport de la CFPI à l’Assemblée générale des Nations Unies pour l’année 1993 (voir le document A/48/30), que “de l’avis de certains membres de la commission, l’application à des administrateurs d’un horaire de travail serait dégradante”.

13. Plus récemment, à l’occasion de l’examen de l’application du principe Noblemaire (qui s’applique au personnel des catégories professionnelle et supérieures), la CFPI a tenu compte du nombre d’heures de travail dans la comparaison des rémunérations pour déterminer la fonction publique la mieux rémunérée (voir les paragraphes 16 à 19 du document ICSC/42/R.6 (Partie II) et 16 à 20 du document ICSC/42/R.7 (Partie II)). On peut peut-être en déduire que la CFPI est revenue sur son opinion concernant la question des heures de travail des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, et que le nombre d’heures de travail doit entrer en ligne de compte dans le calcul de leur rémunération.

14. Suite à la décision prise par l’Assemblée générale des Nations Unies en 1993, une requête avait été déposée le 31 mars 1994 par plusieurs fonctionnaires de l’OMPI devant le Tribunal administratif de l’OIT. Dans son jugement n° 1460, en date du 6 juillet 1995, le tribunal a rejeté cette requête.

15. Dans son exposé des motifs, le tribunal a relevé que “[l]’horaire de travail varie d’une ville siège du système commun à l’autre : c’est ainsi qu’à Montréal on travaille 34,7 heures par semaine, à New York 35,625, à Rome 37,5 à Vienne 39,3 et à Genève et à Paris 40”. Il a en outre déclaré que “[l]e système d’indemnité de poste n’a aucun rapport avec les différences d’horaire de travail puisqu’il n’a pour objet que la parité du pouvoir d’achat et ne constitue pas un bon moyen d’assurer une compensation des différences d’horaire de travail d’un lieu

d'affectation à l'autre. Le système ne prévoit aucune péréquation des horaires de travail." Il a conclu que "[l]e temps des fonctionnaires de la catégorie professionnelle et des catégories supérieures est entièrement à la disposition de l'Organisation, et l'on attend, à bon droit, de ceux-ci qu'ils mènent à bien la tâche qui leur est assignée sans compensation pour le temps supplémentaire qu'ils pourraient y consacrer. Il est donc admissible de fixer leur semaine de travail en fonction des conditions existant dans leur lieu d'affectation sans procéder à aucun ajustement de leur rémunération pour tenir compte des différences d'horaire de travail au sein du système commun."

16. Le directeur général convient entièrement avec le tribunal que "[l]e temps des fonctionnaires de la catégorie professionnelle et des catégories supérieures est entièrement à la disposition de l'Organisation"; à l'OMPI, ce principe est même consacré à l'article 1.3. du Statut du personnel, où il est dit "...tout le temps des fonctionnaires [est] au service du Bureau international..." Il faut cependant faire observer que, bien que cette disposition s'applique à tous les fonctionnaires, ceux de la catégorie des services généraux perçoivent une rémunération pour leurs heures supplémentaires, alors que ce n'est pas le cas des fonctionnaires des catégories professionnelle et supérieures.

17. Le directeur général envisage de réexaminer tous les éléments de la rémunération totale du personnel des catégories professionnelle et supérieures, y compris le nombre d'heures de travail, et de présenter des propositions au Comité de coordination sur les modifications à apporter au Statut et Règlement du personnel afin d'améliorer les conditions de travail des fonctionnaires de ces catégories.

18. *Le Comité de coordination est invité à prendre note des renseignements contenus dans les paragraphes 9 à 17 ci-dessus.*

III. AMENDEMENTS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL

Congé de maladie – disposition 6.2.2.a)

19. Depuis le 1^{er} novembre 1979, les fonctionnaires employés par le Bureau international qui avaient accompli *moins de cinq ans* de service continu avaient droit au maximum à trois mois de congé de maladie à plein traitement et à trois mois de congé de maladie à demi-traitement au cours d'une période de 12 mois consécutifs, étant entendu que le total de congé de maladie autorisé au cours d'une période de quatre années consécutives ne pouvait dépasser 18 mois, dont neuf à plein traitement et neuf à demi-traitement. Les fonctionnaires qui avaient accompli *au moins cinq ans* de service continu avaient droit au maximum à 18 mois de congé de maladie, dont neuf à plein traitement et neuf à demi-traitement, au cours d'une période de quatre années consécutives.

20. La condition précitée concernant la durée de service continu a été modifiée, et cette durée a été ramenée de cinq à trois ans à compter du 1^{er} septembre 1996. Cette modification a pour effet d'aligner le Règlement du personnel du Bureau international sur les dispositions correspondantes des autres organisations du régime commun des Nations Unies ayant leur siège à Genève et sur la disposition 106.2 du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies. Cette dernière est libellée comme suit :

“iii) Les fonctionnaires nommés pour une période de stage ou pour une durée déterminée d’un an au moins, mais inférieure à trois ans, ont droit à un congé de maladie à plein traitement pendant trois mois au maximum et à mi-traitement pendant trois mois au maximum, par période de 12 mois consécutifs;

“iv) Les fonctionnaires nommés à titre permanent, ou pour une durée indéfinie, ceux nommés pour une durée déterminée de trois ans ou ceux qui comptent trois ans de service continu, ont droit à un congé de maladie à plein traitement pendant neuf mois au maximum et à mi-traitement pendant neuf mois au maximum, par période de quatre années consécutives;”.

21. Le texte modifié de la disposition 6.2.2.a) (Congé de maladie) du Règlement du personnel est reproduit en annexe.

22. Le Comité de coordination de l’OMPI est invité à prendre note des renseignements contenus dans les paragraphes 19 à 21.

[L’annexe suit]

ANNEXE

AMENDEMENTS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL

Congé de maladie(Disposition 6.2.2(a))ANCIEN TEXTE

- a) Les fonctionnaires qui sont empêchés par une maladie ou un accident d'accomplir leur tâche ou qui ne peuvent se rendre à leur travail par suite de dispositions visant à protéger la santé publique bénéficient d'un congé de maladie conformément aux dispositions ci-après.
- 1) Tout congé de maladie doit être approuvé au nom du Directeur général.
 - 2)* Les fonctionnaires qui ont accompli moins de cinq ans de service continu ont droit à un congé de maladie à plein traitement pendant trois mois au maximum et à demi-traitement pendant trois mois au maximum au cours d'une période de 12 mois consécutifs, étant entendu que le total de congé de maladie autorisé au cours d'une période de quatre années consécutives ne peut dépasser 18 mois, dont neuf mois à plein traitement et neuf mois à demi-traitement.
 - 3)* Les fonctionnaires qui ont accompli au moins cinq ans de service continu ont droit à un congé de maladie d'une durée maximum de 18 mois, dont neuf mois à plein traitement et neuf mois à demi-traitement, au cours d'une période de quatre années consécutives.
 - 4) Les fonctionnaires qui ne peuvent se rendre à leur travail pour cause de maladie ou d'accident doivent en aviser le plus tôt possible

* En vigueur à partir du 1^{er} novembre 1979.

NOUVEAU TEXTE

- a) Les fonctionnaires qui sont empêchés par une maladie ou un accident d'accomplir leur tâche ou qui ne peuvent se rendre à leur travail par suite de dispositions visant à protéger la santé publique bénéficient d'un congé de maladie conformément aux dispositions ci-après.
- 1) [inchangé]
 - 2)* Les fonctionnaires qui ont accompli moins de trois ans de service continu ont droit à un congé de maladie à plein traitement pendant trois mois au maximum et à demi-traitement pendant trois mois au maximum au cours d'une période de 12 mois consécutifs, étant entendu que le total de congé de maladie autorisé au cours d'une période de quatre années consécutives ne peut dépasser 18 mois, dont neuf mois à plein traitement et neuf mois à demi-traitement.
 - 3)* Les fonctionnaires qui ont accompli au moins trois ans de service continu ont droit à un congé de maladie d'une durée maximum de 18 mois, dont neuf mois à plein traitement et neuf mois à demi-traitement, au cours d'une période de quatre années consécutives.
 - 4) [Inchangé]

* En vigueur à partir du 1^{er} octobre 1996.

ANCIEN TEXTE

leur chef de service. S'ils en ont la possibilité, ils doivent se présenter au médecin-conseil avant de s'absenter.

- 5) A moins d'une autorisation du Directeur général, aucun fonctionnaire ne peut bénéficier d'un congé de maladie de plus de trois jours ouvrables consécutifs s'il ne présente pas un certificat d'un médecin dûment qualifié attestant qu'il n'est pas en état d'exercer ses fonctions et indiquant la durée probable de l'absence. Sauf en cas de force majeure, ce certificat doit être remis au plus tard à la fin du quatrième jour ouvrable qui suit le début de l'absence. [Inchangé]
- 6) Si un fonctionnaire a pris au cours de la même année sept jours ouvrables de congé de maladie sans fournir de certificat, il doit justifier par un certificat médical tous autres jours d'absence pendant l'année en question; sinon, ces jours d'absence sont déduits de son congé annuel ou comptés comme congé spécial sans traitement si son congé annuel est épuisé. [Inchangé]
- 7) Un fonctionnaire peut, à tout moment, être requis de fournir un certificat médical concernant son état de santé, ou de se faire examiner par un médecin que le Directeur général désigne. Si le Directeur général a l'assurance que le fonctionnaire est en état de reprendre son travail, il peut refuser de prolonger le congé de maladie ou mettre fin au congé accordé; il est entendu cependant que, sur demande de l'intéressé, la question est soumise à un médecin tiers ou à une commission médicale agréée par le Directeur général et le fonctionnaire. [Inchangé]
- 8) Un fonctionnaire en congé de maladie ne doit pas quitter la région de son lieu d'affectation sans l'autorisation préalable du Directeur général. [Inchangé]

NOUVEAU TEXTE