

## **Comité du programme et budget**

**Trente-septième session**  
**Genève, 10 – 14 juin 2024**

### **RAPPORT SUR L'ÉTAT D'AVANCEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION (CCI)**

*établi par le Secrétariat*

1. Le présent document fait le point sur la situation en ce qui concerne la mise en œuvre des recommandations auxquelles il n'a pas encore été donné suite, adressées aux organes délibérants et au chef du Secrétariat de l'OMPI, qui découlent des évaluations réalisées par le Corps commun d'inspection (CCI) durant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 29 février 2024. Toutes les recommandations datant d'avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ont été classées.
2. L'annexe I du présent document contient 10 recommandations adressées aux organes délibérants des entités du système des Nations Unies, dans le cas où l'OMPI doit donner suite à ces recommandations (huit de ces recommandations sont nouvelles). L'état actuel de la situation en ce qui concerne l'acceptation ou la mise en œuvre de ces recommandations tient compte des propositions et des évaluations émanant du Secrétariat, présentées aux États membres pour examen.
3. L'annexe II du présent document contient 29 recommandations adressées au chef du Secrétariat de l'OMPI, dans le cas où le Secrétariat de l'OMPI doit donner suite à ces recommandations (25 de ces recommandations sont nouvelles). L'état actuel de la situation en ce qui concerne l'acceptation ou la mise en œuvre de ces recommandations tient compte des propositions et des évaluations émanant du Secrétariat, présentées aux États membres pour examen.
4. En ce qui concerne le rapport d'examen du CCI JIU/REP/2023/4 "Examen des politiques et pratiques des entités des Nations Unies en matière de santé mentale et de bien-être", sur les 11 recommandations émises, neuf ont été considérées par le CCI comme pertinentes pour l'OMPI. Sur ces neuf recommandations, six ont été acceptées ou sont en cours d'examen, une

recommandation a été jugée non pertinente dans le contexte de l'OMPI en tant qu'entité essentiellement située à son siège et deux recommandations n'ont pas été acceptées par l'OMPI. L'explication de l'état d'avancement de toutes les recommandations figure dans les annexes I et II du présent document.

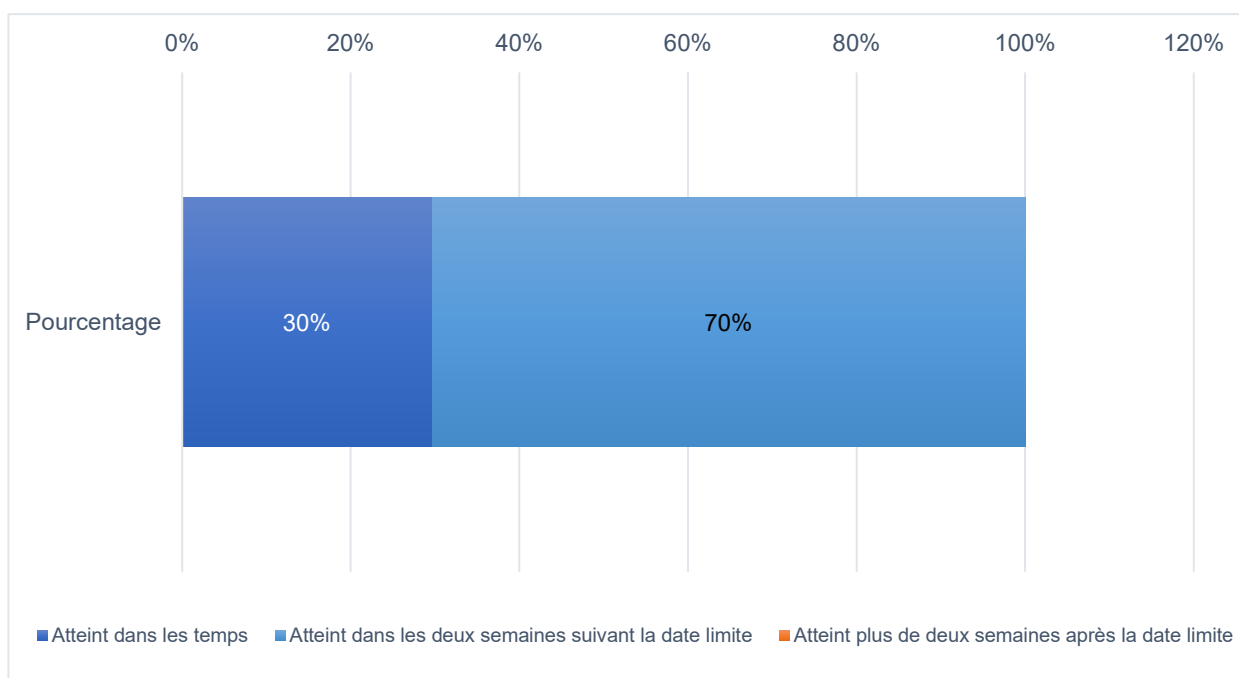
5. L'annexe III du présent document contient la liste de huit rapports en vigueur du CCI intéressant l'OMPI et arrêtés au 29 février 2024, ainsi que les liens correspondants.

6. Depuis le dernier rapport présenté aux États membres sur le même sujet (WO/PBC/35/2), cinq nouveaux examens intéressant l'OMPI ont été établis (JIU/REP/2023/8 "Examen de l'emploi de personnel non-fonctionnaire et des conditions d'emploi de non-fonctionnaires dans les entités du système des Nations Unies", JIU/REP/2023/6 "Formules d'organisation du travail modulables dans les entités du système des Nations Unies", JIU/REP/2023/4 "Examen des politiques et pratiques des entités des Nations Unies en matière de santé mentale et de bien-être", JIU/REP/2023/3 "Examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies", et JIU/REP/2023/2 "Examen des mécanismes internes de recours accessibles aux fonctionnaires des entités du système des Nations Unies avant le tribunal").

7. L'OMPI a assisté et participé activement à la réunion biennale des coordonnateurs/coordonnatrices du CCI représentant les organisations participantes, les 19 et 20 septembre 2023, au Palais des Nations à Genève. Il a été question de différents sujets intéressant le CCI et les organisations participantes : programme de travail préliminaire pour 2024, expériences et difficultés liées à la COVID et à la période post-COVID, suivi et mise en œuvre des recommandations du CCI. Le CCI a également présenté brièvement l'inspection qu'il a réalisée sur les auto-évaluations.

8. Il est souligné qu'outre le suivi des recommandations du CCI en suspens, le Secrétariat poursuit ses activités visant à faciliter et à coordonner des réponses rapides aux questionnaires, aux enquêtes et aux entretiens du CCI dans le cadre des examens en cours et des nouveaux examens (voir ci-dessous le Tableau de bord récapitulatif – Respect des délais de réponse).

**Diagramme 1 – Tableau de bord récapitulatif – Respect des délais de réponse**



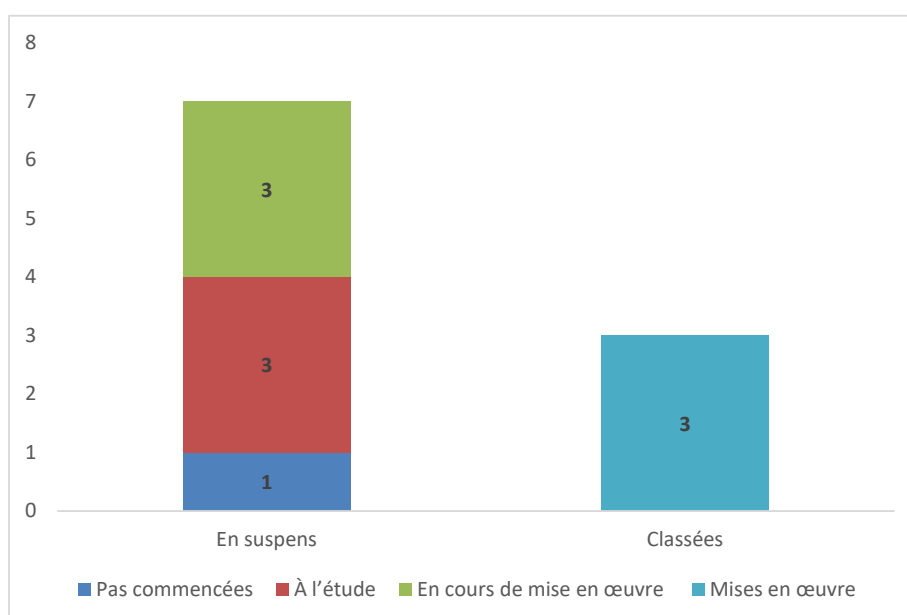
9. Les recommandations découlant des examens ci-après n'ont pas été incluses dans le présent document parce que les études sont en cours ou parce que les rapports ont été publiés après la date limite spécifiée au paragraphe 1 :

**Tableau 1 – Examens du CCI intéressant l'OMPI qui sont planifiés en 2024**

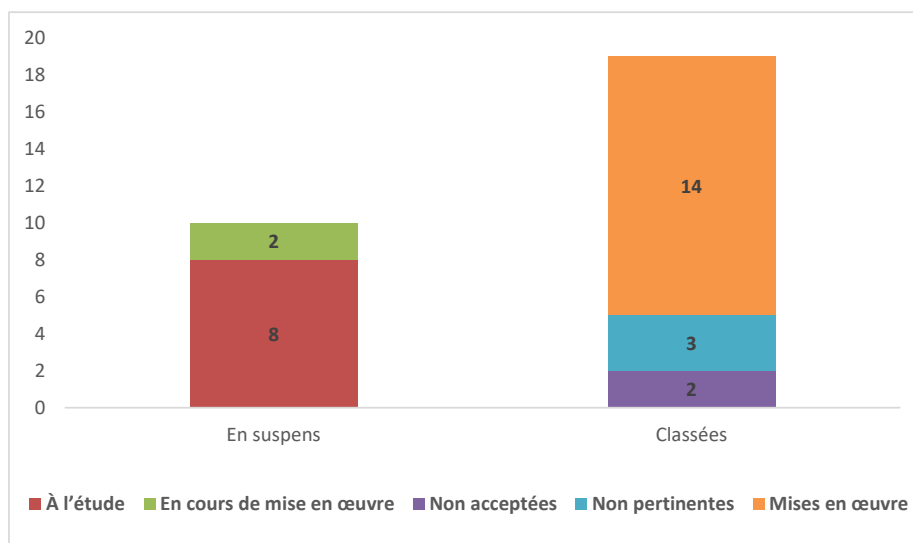
A466 – Examen des taux d'acceptation et de mise en œuvre des recommandations du CCI dans les entités du système des Nations Unies, du processus de traitement des rapports du CCI par les organisations participantes du CCI et de leur prise en compte par leurs organes délibérants et directeurs	Programme de travail pour 2022
A467 – Examen de la qualité, de l'efficacité, de l'efficience et de la durabilité des systèmes d'assurance maladie dans les entités du système des Nations Unies	Programme de travail pour 2022
A471 – Examen des services médicaux dans les entités des Nations Unies	Programme de travail pour 2024
A473 – Établissement du budget dans les entités du système des Nations Unies	Programme de travail pour 2024
A474 – Principe de l'audit unique et impact des exigences des donateurs concernant un contrôle supplémentaire	Programme de travail pour 2024
A475 – Examen de la mise en œuvre du principe de reconnaissance mutuel au sein du système des Nations Unies	Programme de travail pour 2024
A476 – Examen des politiques et pratiques visant à prévenir et à faire face à l'exploitation et aux abus sexuels dans les entités du système des Nations Unies	Programme de travail pour 2024

10. Au 29 février 2024, sous réserve de l'approbation par les États membres des recommandations figurant dans le présent rapport, sept recommandations adressées aux organes délibérants de l'OMPI et 10 recommandations adressées au chef du Secrétariat demeurent en suspens. Toutes les autres recommandations ont été classées (mises en œuvre, considérées comme n'intéressant pas l'OMPI ou non acceptées).

**Diagramme 2 – Recommandations du CCI adressées aux organes délibérants  
État d'avancement au 29 février 2024**



**Diagramme 3 – Recommandations du CCI adressées au chef du Secrétariat  
État d'avancement au 29 février 2024**



11. Le paragraphe de décision ci-après est proposé.

12. *Le Comité du programme et budget (PBC)*

*i) a pris note du présent rapport (document WO/PBC/37/6 Rev.),*

*ii) a accueilli favorablement et appuyé l'évaluation par le Secrétariat de l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations découlant des rapports suivants :*

- *JIU/REP/2023/8 (recommandations n<sup>os</sup> 3, 4, 5 et 6);*
- *JIU/REP/2023/6 (recommandations n<sup>os</sup> 1, 3, 5 et 6);*
- *JIU/REP/2023/4 (recommandations n<sup>os</sup> 1, 2, 4, 5, 8, 10 et 11);*
- *JIU/REP/2023/2 (recommandations n<sup>os</sup> 1, 3, 4, 6 et 7);*
- *JIU/REP/2019/8 (recommandation n<sup>o</sup> 4)*
- *JIU/REP/2018/4 (recommandation n<sup>o</sup> 10) comme indiqué dans le présent rapport, et*

*iii) a invité le Secrétariat à proposer une évaluation des recommandations en suspens faites par le Corps commun d'inspection (CCI) pour examen par les États membres.*


[Les annexes suivent]

## RECOMMANDATIONS ADRESSÉES PAR LE CCI AUX ORGANES DÉLIBÉRANTS DES ORGANISATIONS PARTICIPANT AU CCI – ÉTAT D’AVANCEMENT AU 29 FÉVRIER 2024

### I. RECOMMANDATIONS DÉCOULANT DES EXAMENS MENÉS PAR LE CCI EN 2023


**JIU/REP/2023/8** “Examen de l’emploi de personnel non-fonctionnaire et des conditions d’emploi de non-fonctionnaires dans les entités du système des Nations Unies” [LIEN](#)


Ce rapport a été publié par le CCI le 4 mars 2024. La recommandation est donc nouvelle dans le contexte du présent rapport.

 <b>Recommandation n° 5</b>	Les organes délibérants et/ou directeurs des entités du système des Nations Unies devraient demander aux chefs de secrétariat qui ne l’ont pas encore fait d’intégrer, dans leurs rapports sur les ressources humaines, des données et informations pertinentes sur l’emploi de personnel non-fonctionnaire : nombre de non-fonctionnaires, années de service, lieu de travail, nationalité et genre.
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	S’agissant des années de service, les contrats conclus par l’OMPI pour des services de prestataires individuels suivant les conditions d’emploi de non-fonctionnaires sont limités dans le temps. Nous examinons actuellement les rapports sur la nationalité et le genre et ils nous semblent corrects. L’établissement de ces rapports évoluera si nécessaire en fonction des besoins des États membres.
<b>Acceptation</b>	Acceptée
<b>Mise en œuvre</b>	Mise en œuvre
<b>Fonctionnaire responsable</b>	Directeur/Directrice de la Division des services centraux

**JIU/REP/2023/6** “Formules d’organisation du travail modulables dans les entités du système des Nations Unies” [LIEN](#)


Ce rapport a été publié par le CCI le 19 février 2024. Les recommandations sont donc nouvelles dans le contexte du présent rapport.

 <b>Recommandation n° 4</b>	Les organes délibérants et directeurs des entités du système des Nations Unies devraient demander à leurs chefs de secrétariat d’établir régulièrement des rapports, d’ici à la fin de 2025, sur la mise en œuvre de formules d’organisation du travail modulables et sur les politiques de télétravail dans ses rapports sur la gestion des ressources humaines, en fournissant notamment des statistiques ventilées par genre et sur d’autres dimensions pertinentes. Cela aiderait à prendre des décisions en matière de flexibilité du travail, guidées par les données et fondées sur des éléments probants.
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	Les organes délibérants et directeurs reçoivent déjà un vaste éventail d’informations sur les questions de ressources humaines concernant principalement les enjeux au niveau stratégique, sous la forme d’un rapport annuel sur les ressources humaines.  L’inclusion dans le présent rapport de formules d’aménagement des modalités de travail et de politiques relatives au télétravail qui seraient conformes à son objectif stratégique et à son message sera examinée de manière globale.
<b>Acceptation</b>	À l’étude
<b>Mise en œuvre</b>	
<b>Fonctionnaire responsable</b>	Directeur/Directrice du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH)

 <b>Recommandation n° 5</b>	Les chefs de secrétariat des entités du système des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient veiller à ce que d'ici à 2025, une définition quantifiable de la "distance entre le domicile et le lieu de travail" figure dans l'orientation générale de leur organisation sur les formules de travail modulables, pour le siège et les lieux d'affectation sur le terrain, afin de mieux répondre aux exigences de la prestation de services. Les chefs de secrétariat devraient veiller à ce que la distance entre le domicile et le lieu d'affectation sur le terrain soit définie et examinée, le cas échéant, en étroite collaboration avec toutes les entités du système des Nations Unies présentes physiquement dans le pays, sous l'égide des coordonnateurs/coordonnatrices résidents/résidentes.
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	Selon l'article 1.10 ("lieu de résidence") du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI, entré en vigueur le 1 <sup>er</sup> octobre 2023, les fonctionnaires doivent avoir leur résidence principale à 100 km au maximum de leur lieu d'affectation, accessible par la route et par des moyens de transport terrestre en une heure et demie au maximum.
<b>Acceptation</b>	Acceptée
<b>Mise en œuvre</b>	Mise en œuvre
<b>Fonctionnaire responsable</b>	Directeur/Directrice de la Division des services centraux


**JIU/REP/2023/4** "Examen des politiques et pratiques des entités des Nations Unies en matière de santé mentale et de bien-être" [LIEN](#)

Ce rapport a été publié par le CCI le 29 août 2023. La recommandation est donc nouvelle dans le contexte du présent rapport.


 <b>Recommandation n° 3</b>	Les organes délibérants et/ou directeurs des entités des Nations Unies devraient charger leurs chefs de secrétariat de faire le point, d'ici à la fin de 2026, sur l'élaboration et l'exécution de leur plan d'action pour la santé mentale et le bien-être sur le lieu de travail, élaboré selon la démarche institutionnelle guidée par les données et fondée sur des éléments probants, adoptée en la matière.
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	Le Secrétariat de l'OMPI fournit une synthèse stratégique des questions de ressources humaines aux organes législatifs et directeurs dans le cadre de son rapport annuel sur les ressources humaines. Une approche globale sera envisagée en ce qui concerne les informations stratégiques à fournir dans le rapport en fonction des informations requises par les États membres pour leur examen. À cet égard, les informations jugées pertinentes et demandées par les États membres seront présentées dans le cadre de la sécurité et de la santé au travail.
<b>Acceptation</b>	À l'étude
<b>Mise en œuvre</b>	
<b>Fonctionnaire responsable</b>	Directeur/Directrice du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH)

**JIU/REP/2023/3** “Examen des dispositifs d’application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies” [LIEN](#)

Ce rapport a été publié par le CCI le 5 juillet 2023. Les recommandations sont donc nouvelles dans le contexte du présent rapport.

 <b>Recommandation n° 1</b>	Les organes délibérants et/ou directeurs des entités du système des Nations Unies devraient demander à leurs chefs de secrétariat d’évaluer le dispositif d’application du principe de responsabilité de leur entité au regard du dispositif de référence actualisé établi par le CCI et d’ajuster, s’il y a lieu, leur dispositif d’ici à la fin de 2024.
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	La révision/mise à jour du dispositif d’application du principe de responsabilité est prévue pour 2024; l’évaluation sera donc réalisée pendant cette révision/mise à jour. Ce dispositif sera évalué par rapport au dispositif de référence du CCI et une version actualisée intégrant les ajustements sera fournie aux organes délibérants en 2025.
<b>Acceptation</b>	Acceptée
<b>Mise en œuvre</b>	À l’étude
<b>Fonctionnaire responsable</b>	Contrôleur/Contrôleuse adjoint/adjointe


  


 <b>Recommandation n° 2</b>	À partir de 2025, les organes délibérants et/ou directeurs des entités du système des Nations Unies devraient veiller à ce que, dans un délai raisonnable, les activités des bureaux du contrôle interne soient planifiées de manière à couvrir tous les éléments du dispositif d’application du principe de responsabilité de leur entité dans un délai raisonnable et, si certains aspects ne sont pas couverts, à ce que soient fournis les motifs de cette couverture incomplète.
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2024, la DSI testera chaque année la conception, la mise en œuvre et l’efficacité opérationnelle des principaux contrôles effectués par l’organisation, découlant des principales dispositions du règlement financier et règlement d’exécution du règlement financier de l’OMPI ainsi que du Statut et Règlement du personnel. Avec effet à compter de l’exercice se terminant le 31 décembre 2025, la DSI formulera un avis indépendant officiel sur la déclaration relative au contrôle interne. En plus, la DSI poursuivra et continuera à exécuter son plan annuel de supervision fondé sur les risques, en travaillant étroitement, selon les besoins, avec d’autres prestataires comme les vérificateurs externes des comptes, selon la hauteur à laquelle ils contribuent respectivement au dispositif d’application du principe de responsabilité.
<b>Acceptation</b>	À l’étude
<b>Mise en œuvre</b>	
<b>Fonctionnaire responsable</b>	Directeur/Directrice de la Division de la supervision interne (DSI)



**JIU/REP/2023/2 “Examen des mécanismes de recours internes accessibles aux fonctionnaires des entités du système des Nations Unies avant le tribunal”** [LIEN](#)

Ce rapport a été publié par le CCI le 31 octobre 2023. Les recommandations sont donc nouvelles dans le contexte du présent rapport.

 <b>Recommandation n° 4</b>	Les organes délibérants et directeurs des entités du système des Nations Unies devraient demander à leurs chefs de secrétariat qui ne l'ont pas encore fait d'examiner de manière approfondie leurs cadres et pratiques réglementaires concernant les mécanismes de recours internes spécialisés, afin d'évaluer leur utilité et leur bon fonctionnement dans le cadre plus large des mécanismes de contrôle internes. Il s'agit notamment d'éliminer les actions ambiguës ou faisant double emploi pour améliorer l'efficacité des procédures, et de les signaler au plus tard en 2025.
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	Un vaste examen du système interne de justice a déjà été réalisé il y a relativement peu de temps, entraînant l'élimination de niveaux faisant double emploi. Le nouveau système a été mis en œuvre en 2014 et redéfini dans les années qui ont suivi pour évoluer vers le système qu'il est aujourd'hui. Pour l'OMPI, cette recommandation a donc déjà été mise en œuvre grâce aux travaux réalisés en 2014 et aux améliorations ultérieures.
<b>Acceptation</b>	Acceptée
<b>Mise en œuvre</b>	Mise en œuvre
<b>Fonctionnaire responsable</b>	Conseiller/Conseillère juridique

 <b>Recommandation n° 5</b>	Les organes délibérants et directeurs des entités des Nations Unies devraient demander à leurs chefs de secrétariat qui ne l'ont pas encore fait de rendre compte chaque année, à partir de 2025, du fonctionnement de leurs mécanismes de recours internes officiels, notamment des mécanismes de recours spécialisés. Les rapports devraient comprendre des détails sur le nombre, l'objet et l'issue des recours, notamment des affaires jugées irrecevables, des informations démographiques sur les demandeurs et des informations sur la question de savoir si les décisions faisant l'objet des recours ont été reconnues ou révisées, ventilées par type de procédure, selon le cas.
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	Des informations sur le fonctionnement des mécanismes de retour internes officiels pourraient être fournies aux organes délibérants et directeurs de l'OMPI. Le “Rapport annuel du Directeur général/de la Directrice générale sur l'administration de la justice” et le “Rapport annuel du Comité d'appel de l'OMPI” sont déjà disponibles pour le personnel et pourraient être fournies aux États membres à l'avenir. Ces documents contiennent, entre autres, des détails sur le nombre, l'objet et l'issue des affaires, notamment des affaires jugées irrecevables, des informations démographiques sur les demandeurs et des informations sur la question de savoir si les décisions contestées ont été reconnues ou révisées.
<b>Acceptation</b>	Acceptée
<b>Mise en œuvre</b>	Pas commencée
<b>Fonctionnaire responsable</b>	Conseiller/Conseillère juridique

## II. RECOMMANDATIONS DÉCOULANT DES EXAMENS MENÉS PAR LE CCI EN 2021

### JIU/REP/2021/3 “La cybersécurité dans les entités des Nations Unies”

<b>Recommandation n° 2</b>	Les organes délibérants et directeurs des entités des Nations Unies devraient examiner les rapports des chefs de secrétariat sur les facteurs d'amélioration de la cyberrésilience et fournir des orientations stratégiques concernant les améliorations à mettre en œuvre, le cas échéant, dans leurs entités respectives.
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	Le rapport au PBC 2024 sera fourni en temps utile et comprendra des détails sur l'audit de certification à la norme ISO 27001 et d'autres activités d'audit de la Division de la supervision interne comme convenu lors des réunions du PBC de 2023.
<b>Acceptation</b>	Acceptée
<b>Mise en œuvre</b>	À l'étude
<b>Fonctionnaire responsable</b>	Directeur/Directrice de la sécurité

*Aucun changement par rapport à la situation précédente*

## III. RECOMMANDATIONS DÉCOULANT DES EXAMENS MENÉS PAR LE CCI EN 2020

### JIU/REP/2020/7 “Les applications de la chaîne de blocs dans le système des Nations Unies : préparer leur arrivée”

<b>Recommandation n° 6</b>	Les organes directeurs des entités des Nations Unies devraient encourager les États membres à collaborer avec la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international dans ses travaux exploratoires et préparatoires sur les questions juridiques qui ont trait à la chaîne de blocs dans le contexte plus large de l'économie numérique et du commerce numérique, y compris sur le règlement des différends, qui visent à réduire l'insécurité juridique dans ce domaine.
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	Le Secrétariat de l'OMPI vise à encourager les États membres de l'OMPI à dialoguer avec la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI) dans le cadre de ses travaux explicatifs et exploratoires sur des questions juridiques qui ont trait à la chaîne de blocs dans le contexte plus large de l'économie numérique et du commerce numérique, tel que recommandé lors de la douzième session du Comité sur les normes de l'OMPI qui se tiendra en septembre 2024.
<b>Acceptation</b>	Acceptée
<b>Mise en œuvre</b>	À l'étude
<b>Fonctionnaire responsable</b>	Directeur/Directrice des services informatiques

*Aucun changement par rapport à la situation précédente.  
L'évaluation a été mise à jour.*


[L'annexe II suit]


## RECOMMANDATIONS ADRESSÉES AUX CHEFS DE SecrÉTARIAT DES ORGANISATIONS PARTICIPANT AU CCI – ÉTAT D'AVANCEMENT AU 29 FÉVRIER 2024


### I. RECOMMANDATIONS DÉCOULANT DES EXAMENS MENÉS PAR LE CCI EN 2023


**JIU/REP/2023/8** “Examen de l'emploi de personnel non-fonctionnaire et des conditions d'emploi de non-fonctionnaires dans les entités du système des Nations Unies” [LIEN](#)


Ce rapport a été publié par le CCI le 4 mars 2024. Toutes les recommandations sont donc nouvelles dans le contexte du présent rapport.


 <b>Recommandation n° 1</b>	<p>Les chefs de secrétariat des entités du système des Nations Unies qui ne l'ont pas déjà fait devraient adopter, d'ici à la fin de 2025, le terme “personnel affilié” dans la nomenclature commune à tout le système pour désigner toutes les catégories de contractants qui ne sont pas considérés comme des fonctionnaires et intégrer ce terme dans leurs documents internes sur ce sujet d'ici à la fin de 2027.</p>
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	<p>Cette question est en cours d'examen. Comme avec la recommandation n° 2, l'OMPI estime que la recommandation visant à adopter le terme “personnel affilié” et à l'intégrer dans les documents portant sur ce sujet est trop prescriptive et ne correspond pas à la méthode de l'OMPI qui consiste à identifier les ressources les plus appropriées pour répondre à un besoin, notamment le recours à des individus via l'externalisation : personnel administratif d'agences temporaires ou experts individuels via des fournisseurs institutionnels spécialisés.</p> <p>De même, il n'est pas indiqué clairement si cette définition s'applique au personnel prêté, géré par les entités d'origine, ou au personnel engagé et géré par une autre entité du système des Nations Unies (PNUD, UNOPS, CCI, etc.). Par exemple, les administrateurs auxiliaires de l'OMPI sont gérés selon le Statut et Règlement du personnel du PNUD, tandis que l'OMPI les considère comme fonctionnaires et ne les distingue pas du personnel prêté.</p>
<b>Acceptation</b>	À l'étude
<b>Mise en œuvre</b>	
<b>Fonctionnaire responsable</b>	Directeur/Directrice de la Division des services centraux et Directeur/Directrice du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH)

 <b>Recommandation n° 2</b>	<p>Les chefs de secrétariat des entités du système des Nations Unies devraient adopter, d'ici à la fin de 2025, la définition suivante, généralisée à l'ensemble du système, pour les contractants de toutes catégories qui ne sont pas considérés comme fonctionnaires : "tout individu engagé par une entité du système des Nations Unies pour réaliser des travaux ou des services pendant une durée limitée ou liée à un projet en particulier, et dont les relations contractuelles ne sont pas régies par une lettre de nomination devant respecter le Statut et Règlement du personnel de l'entité concernée".</p>
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	<p>Cette question est à l'étude. Comme avec la recommandation n° 1, l'OMPI estime que la recommandation visant à adopter une définition généralisée à l'ensemble du système pour les contractants de toutes catégories qui ne sont pas considérés comme fonctionnaires, est trop prescriptive et ne correspond pas à la méthode de l'OMPI qui consiste à identifier les ressources les plus appropriées pour répondre à un besoin, notamment le recours à des individus via l'externalisation : personnel administratif d'agences temporaires ou experts individuels via des fournisseurs institutionnels spécialisés.</p> <p>De même, il n'est pas indiqué clairement si cette définition s'applique au personnel prêté, géré par les entités d'origine, ou au personnel engagé et géré par une autre entité du système des Nations Unies (PNUD, UNOPS, CCI, etc.). Par exemple, les administrateurs auxiliaires de l'OMPI sont gérés selon le Statut et Règlement du personnel du PNUD, tandis que l'OMPI les considère comme fonctionnaires et ne les distingue pas du personnel prêté.</p>
<b>Acceptation</b>	À l'étude
<b>Mise en œuvre</b>	
<b>Fonctionnaire responsable</b>	Directeur/Directrice de la Division des services centraux et Directeur/Directrice du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH)

 <b>Recommandation n° 3</b>	<p>Les chefs de secrétariat des entités du système des Nations Unies devraient examiner périodiquement les modalités contractuelles des non-fonctionnaires afin de recenser les postes critiques de nature continue pour éventuellement créer des postes de fonctionnaires, si les fonds le permettent.</p>
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	<p>Cela est déjà réalisé dans le cadre plus large de la planification biennale de l'organisation et de la planification du lieu de travail.</p>
<b>Acceptation</b>	Acceptée
<b>Mise en œuvre</b>	Mise en œuvre
<b>Fonctionnaire responsable</b>	Directeur/Directrice de la Division des services centraux et Directeur/Directrice du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH)


 <p><b>Recommandation n° 4</b></p>	<p>Compte tenu du principe de la relation de travail, les chefs de secrétariat des entités du système des Nations Unies devraient élaborer, d'ici à 2026, des politiques et régimes de protection sociale applicables aux non-fonctionnaires occupant des fonctions de nature continue, avec des orientations claires concernant leur mise en œuvre.</p>
<p><b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b></p>	<p>Les contrats soumis aux modalités de l'OMPI concernant les non-fonctionnaires sont limités dans le temps et dans leur étendue et excluent le recours à des contractants non-fonctionnaires pour occuper des fonctions de nature continue.</p>
<p><b>Acceptation</b></p>	<p>Non applicable</p>
<p><b>Mise en œuvre</b></p>	
<p><b>Fonctionnaire responsable</b></p>	<p>Directeur/Directrice de la Division des services centraux et Directeur/Directrice du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH)</p>


 <p><b>Recommandation n° 6</b></p>	<p>Les chefs de secrétariat des entités du système des Nations Unies qui ne l'ont pas déjà fait devraient inclure des non-fonctionnaires dans les évaluations régulières de leur personnel, afin de déterminer l'efficacité et la rationalité de leurs politiques et pratiques relatives au recours de non-fonctionnaires.</p>
<p><b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b></p>	<p>Cela est réalisé dans le cadre plus large de la planification du lieu de travail. Nous planifions en particulier les ressources pour les stagiaires / boursiers et services de prestataires individuels dans les plans de travail du programme et budget.</p>
<p><b>Acceptation</b></p>	<p>Acceptée</p>
<p><b>Mise en œuvre</b></p>	<p>Mise en œuvre</p>
<p><b>Fonctionnaire responsable</b></p>	<p>Directeur/Directrice du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH)</p>


 <p><b>Recommandation n° 7</b></p>	<p>Compte tenu des différents mandats de l'organisation et de la diversité des contrats des non-fonctionnaires ainsi que des différents environnements opérationnels, les chefs de secrétariat des entités du système des Nations Unies, en qualité de membres du Comité des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CEB), devraient demander au Réseau Ressources humaines du Comité de haut niveau sur la gestion d'examiner et de fixer des normes et principes minimaux pour les modalités contractuelles des non-fonctionnaires, généralement définies par les entités du système des Nations Unies, afin d'améliorer la cohérence et l'harmonisation dans l'ensemble du système, d'ici à la fin de 2028.</p>
<p><b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b></p>	<p>Cette question sera posée au Réseau Ressources humaines du Comité de haut niveau sur la gestion et l'OMPI communiquera activement à ce sujet.</p>
<p><b>Acceptation</b></p>	<p>À l'étude</p>
<p><b>Mise en œuvre</b></p>	
<p><b>Fonctionnaire responsable</b></p>	<p>Directeur/Directrice du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH)</p>


**JIU/REP/2023/6 “Formules d’organisation du travail modulables dans les entités du système des Nations Unies”** [LIEN](#)


Ce rapport a été publié par le CCI le 19 février 2024. Toutes les recommandations sont donc nouvelles dans le contexte du présent rapport.

 <b>Recommandation n° 1</b>	Les chefs de secrétariat des entités du système des Nations Unies qui ne l’ont pas déjà fait devraient veiller, le plus tôt possible ou dans le cadre de la révision des politiques internes, à ce qu’une définition générique de formules d’organisation du travail modulables figure dans les orientations sur les politiques de leur organisation, afin de définir clairement l’étendue de la politique et de distinguer ces formules d’autres formules de travail modulables.
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	Cela est déjà défini dans la politique de l’OMPI en matière d’horaires et d’aménagement des modalités de travail (ordre de service n° 19/2021 du 15 octobre 2021). Cette politique a été remplacée par la section sur les “horaires et aménagement des modalités de travail” du Manuel RH du 15 mars 2023. Puis une révision de la politique en matière d’aménagement des modalités de travail est entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2024.
<b>Acceptation</b>	Acceptée
<b>Mise en œuvre</b>	Mise en œuvre
<b>Fonctionnaire responsable</b>	Directeur/Directrice du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH)


 <b>Recommandation n° 2</b>	Les chefs de secrétariat des entités du système des Nations Unies devraient élaborer, d’ici à la fin de 2026, des méthodes permettant de mesurer l’impact des avantages supposés et des conséquences non intentionnelles des formules d’organisation du travail modulables, notamment les effets du télétravail prolongé, pour veiller à ce que les aménagements en place soient au maximum dans l’intérêt du personnel et de l’organisation.
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	<p>Cette recommandation est indissociable de la recommandation n° 6, l’une ne pouvant s’appliquer sans l’autre.</p> <p>Tandis que le système ERP de l’OMPI permet déjà le recueil systématique de données pertinentes liées à l’application de formules d’organisation du travail modulables, des orientations et précisions sur l’ensemble du système devraient être apportées pour guider et aider les organisations à mesurer les aspects qualitatifs de manière cohérente.</p> <p>S’appuyant sur les enseignements tirés de la pandémie de COVID-19 et de la généralisation du télétravail, l’OMPI a déjà adopté une révision de sa politique sur des formules d’organisation du travail modulables, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024, pour trouver un meilleur équilibre entre la flexibilité pour le personnel et la nécessité d’ériger une culture de l’innovation, du travail d’équipe, de l’apprentissage et de la communauté qui ne pourra s’imposer que par les liens et la collaboration entre les personnes.</p> <p>Un nouveau règlement du personnel a été présenté en 2023. Il exige que le personnel ait sa résidence principale à une distance raisonnable de son lieu de travail, ceci résultant des enseignements tirés des dernières pratiques de télétravail.</p> <p>Toutefois, l’OMPI n’est pas en mesure de soutenir cette recommandation dans son intégralité, à ce stade, sans une compréhension et une orientation claires sur l’ensemble du système, comme indiqué ci-dessus, qu’il serait préférable de développer au niveau du système commun des Nations Unies.</p>
<b>Acceptation</b>	À l’étude
<b>Mise en œuvre</b>	
<b>Fonctionnaire responsable</b>	Directeur/Directrice du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH)

 <b>Recommandation n° 3</b>	Les chefs de secrétariat des entités du système des Nations Unies devraient intégrer des considérations sur des formules d'organisation du travail modulables dans la prochaine version de la stratégie de gestion des ressources humaines de l'organisation, afin d'assurer une approche stratégique sur des formules d'organisation du travail modulables.
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	L'OMPI fait clairement référence à l'environnement de travail hybride dans sa stratégie actuelle en matière de ressources humaines, soutenue par une politique globale d'aménagement des modalités de travail qui est cohérente avec le Statut et Règlement du personnel. Cette combinaison illustre l'approche stratégique de l'aménagement des modalités de travail. Cette recommandation est donc considérée comme mise en œuvre.
<b>Acceptation</b>	Acceptée
<b>Mise en œuvre</b>	Mise en œuvre
<b>Fonctionnaire responsable</b>	Directeur/Directrice du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH)

 <b>Recommandation n° 6</b>	Les chefs de secrétariat des entités du système des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devrait examiner, d'ici à 2025, les systèmes et outils de gestion liés au recueil de données et à l'analyse des formules d'organisation du travail modulables et s'assurer qu'ils sont mis à niveau selon les nécessités et comme il convient pour une gestion de ces formules efficace et fondée sur les données
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	Cette recommandation est indissociable de la recommandation n° 2, l'une ne pouvant pas s'appliquer sans l'autre.  Toutefois, l'OMPI utilise déjà Oracle PeopleSoft HCM pour l'administration des formules d'organisation du travail modulables via l'espace en libre-service. Les données sont extraites via des requêtes PeopleSoft et peuvent être réalisées ponctuellement. Par ailleurs, les fonctionnalités analytiques et les tableaux de bord sont actuellement en cours d'élaboration pour permettre des rapports de données en temps réel.
<b>Acceptation</b>	Acceptée
<b>Mise en œuvre</b>	Mise en œuvre
<b>Fonctionnaire responsable</b>	Directeur/Directrice du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH)


**JIU/REP/2023/4 “Examen des politiques et pratiques des entités des Nations Unies en matière de santé mentale et de bien-être”** 


Ce rapport a été publié par le CCI le 29 août 2023. Toutes les recommandations sont donc nouvelles dans le contexte du présent rapport.


 <p><b>Recommandation n° 1</b></p>	<p>Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne participent pas encore au Conseil de mise en application de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies devraient y nommer un représentant/une représentante avant la première réunion du Conseil en 2024.</p>
<p><b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b></p>	<p>L'OMPI est représentée au Conseil de mise en application de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies, depuis ses débuts, par son conseiller/sa conseillère du personnel et par le chef du Service des opérations relatives aux ressources humaines. L'OMPI participe aussi activement aux travaux du comité. L'OMPI a conscience de l'importance de sa représentation à ce comité, non seulement pour avoir des informations actualisées sur le développement interentités afin d'aider l'organisation dans la mise en application de la Stratégie mais aussi pour s'assurer que les spécificités de l'organisation sont reconnues et prises en considération à juste titre par le comité.</p>
<p><b>Acceptation</b></p>	<p>Acceptée</p>
<p><b>Mise en œuvre</b></p>	<p>Mise en œuvre</p>
<p><b>Fonctionnaire responsable</b></p>	<p>Directeur/Directrice du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH)</p>


 <p><b>Recommandation n° 2</b></p>	<p>Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient adopter, en ce qui concerne la santé mentale et le bien-être de leur personnel, une démarche guidée par les données et fondée sur des éléments probants, et concevoir en la matière, d'ici à la fin de 2025, un plan d'action pour le lieu de travail dont les principes s'intégreront dans leur gestion des risques, leur cadre pour la santé et la sécurité au travail, et leurs stratégies en matière de ressources humaines.</p>
<p><b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b></p>	<p>L'OMPI a évalué les grands principes de la Stratégie du Conseil de mise en application de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies et envisage d'intégrer en temps utile les éléments pertinents dans le plan d'action plus général sur la santé et la sécurité au travail. Il convient de noter que la stratégie actuelle de l'OMPI en matière de ressources humaines reflète l'adhésion de l'OMPI à ces principes.</p> <p>Tout en appuyant pleinement la nécessité d'une approche de la santé mentale et du bien-être fondée sur des faits et des données, l'OMPI est consciente de la difficulté de définir ce qui doit être mesuré pour évaluer l'impact concret. Le tableau de bord de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies, tel qu'il se présente actuellement, vise toujours principalement à rendre compte des activités plutôt qu'à déterminer leur impact.</p> <p>Davantage d'orientations et de collaboration sont nécessaires pour établir des indicateurs fiables au niveau du système commun des Nations Unies, qui serviraient de critères valables pour appuyer une approche fondée sur des données ayant un impact réel afin d'évaluer l'efficacité des initiatives en matière de santé mentale et de bien-être, au-delà du simple recensement d'activités.</p> <p>L'OMPI n'est donc pas en mesure d'accepter cette recommandation qui ne peut être mise en œuvre de manière efficace et significative dans un avenir proche.</p>
<p><b>Acceptation</b></p>	<p>Non acceptée</p>
<p><b>Mise en œuvre</b></p>	
<p><b>Fonctionnaire responsable</b></p>	<p>Directeur/Directrice du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH)</p>





 <p><b>Recommandation n° 4</b></p> <p><b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b></p> <p><b>Acceptation</b></p> <p><b>Mise en œuvre</b></p> <p><b>Fonctionnaire responsable</b></p>	<p>D'ici à la fin de 2024, les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient passer en revue les règles régissant le retour au travail du personnel, notamment les dispositions prévoyant des aménagements pour faciliter ce retour, afin de veiller à ce que les considérations liées à la santé mentale n'excluent personne, et élaborer des instructions permanentes définissant clairement les rôles et les responsabilités en la matière, y compris pour ce qui est de la prise de décisions.</p> <p>L'OMPI a mis au point des lignes directrices sur le retour au travail. Ces lignes directrices sont actuellement appliquées. Il est envisagé de les intégrer dans la politique plus vaste sur les aménagements raisonnables, à venir.</p> <p>Acceptée</p> <p>Mise en œuvre</p> <p>Directeur/Directrice du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH)</p>
---	--

 <p><b>Recommandation n° 5</b></p> <p><b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b></p> <p><b>Acceptation</b></p> <p><b>Mise en œuvre</b></p> <p><b>Fonctionnaire responsable</b></p>	<p>D'ici à la fin de 2024, les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient rechercher et recenser tous les aspects lacunaires ou améliorables de leur fonction de soutien psychosocial, compte tenu de leur contexte institutionnel, en s'appuyant sur les orientations concernant les normes professionnelles applicables aux conseillères et conseillers fournies par le Groupe d'intérêt des conseillers/conseillères du personnel chargés de la gestion du stress, et validées par le Réseau Ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, ainsi que sur les éléments clés relevés par le Corps commun d'inspection dans le présent rapport.</p> <p>L'OMPI est consciente de l'importance de cette recommandation dans le contexte plus large du régime commun des Nations Unies, mais elle souhaiterait souligner que dans chaque organisation, la fonction de conseiller/conseillère du personnel dépend largement influencée du contexte et de la mission spécifiques de l'organisation et donc que tous les éléments figurant dans les orientations concernant les normes professionnelles applicables aux conseillères/conseillers ne seront pas applicables dans toutes les organisations. L'OMPI a un conseiller/une conseillère du personnel qui assure un service de conseil à tous les responsables, aux fonctionnaires, aux non-fonctionnaires, aux personnes à charge et aux fonctionnaires retraités mais également des services plus vastes pour le bien-être du personnel. Le conseiller/La conseillère du personnel est soumis(e) chaque mois à une supervision professionnelle et suit régulièrement des formations conformément au document d'orientation du Groupe d'intérêt des conseillers/conseillères du personnel chargés de la gestion du stress, sur les normes professionnelles concernant les conseillers/conseillères.</p> <p>Acceptée</p> <p>Mise en œuvre</p> <p>Directeur/Directrice du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH)</p>
---	--

 <b>Recommandation n° 8</b>	<p>Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient veiller à ce que leurs entités collaborent à l'établissement de la cartographie des capacités de soutien psychosocial disponibles dans tous les lieux d'affectation et à ce qu'elles prennent en compte les capacités du système dans son ensemble lorsqu'elles conçoivent leur plan d'action pour le lieu de travail, tirant parti pour ce faire de formules de partage de services et de coûts et d'autres modèles d'exécution efficaces et rationnels.</p>
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	<p>Si cette recommandation n'est toutefois pas entièrement applicable au contexte de l'OMPI en tant qu'organisation ayant son siège, l'Organisation s'engage pleinement auprès des organisations du système des Nations Unies par l'intermédiaire du Conseil de mise en œuvre de la stratégie des Nations Unies pour la santé mentale et le bien-être et de ses représentants.</p>
<b>Acceptation</b>	<p>Non applicable</p>
<b>Mise en œuvre</b>	
<b>Fonctionnaire responsable</b>	<p>Directeur/Directrice du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH)</p>




 <b>Recommandation n° 9</b>	<p>Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient veiller à ce que leurs plans d'action pour la santé mentale et le bien-être sur le lieu de travail, à concevoir d'ici à la fin de 2025, prennent en compte les facteurs qui entravent l'accès aux services de soutien psychosocial, et privilégient notamment la déstigmatisation des problématiques de santé mentale par des initiatives d'information de base, de sensibilisation et de promotion en la matière.</p>
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	<p>L'OMPI prendra dûment en considération les obstacles à l'accès aux services de soutien psychosocial et au fait de privilégier la déstigmatisation des problématiques de santé mentale par des initiatives d'information de base, de sensibilisation et de promotion en la matière, dans le cadre du plan d'action plus général sur la santé et la sécurité au travail (voir la réponse à la recommandation n° 2), en temps utile. Toutefois, l'OMPI n'élaborera pas un plan unique sur la santé mentale et préfère une approche globale qui couvre la sécurité et la santé au travail. En intégrant ces initiatives dans le plan d'action sur la santé et la sécurité au travail, l'esprit de la recommandation aurait été mis en œuvre.</p>
<b>Acceptation</b>	<p>À l'étude</p>
<b>Mise en œuvre</b>	
<b>Fonctionnaire responsable</b>	<p>Directeur/Directrice du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH)</p>

 <p><b>Recommandation n° 10</b></p>	<p>Afin de rentabiliser au maximum l'investissement, les chefs de secrétariat des entités du système des Nations Unies devraient veiller à ce que, d'ici à 2026, des programmes et des activités de bien-être soient intégrés de façon complémentaire à la démarche guidée par les données et fondée sur des éléments probants que leur entité aura adoptée en matière de santé mentale et de bien-être, et à ce que ces programmes et activités soient régulièrement suivis et évalués.</p>
<p><b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b></p>	<p>L'OMPI est tout à fait consciente de la nécessité de mesurer l'impact, mais les difficultés exprimées dans la recommandation n° 2 demeurent. Le tableau de bord de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies, tel qu'il se présente actuellement, consiste toujours essentiellement à rendre compte des activités plutôt qu'à déterminer leur impact.</p> <p>Il est nécessaire de mettre en place davantage d'orientations et une plus grande collaboration pour établir des indicateurs significatifs servant de preuves pour une démarche guidée par les données qui ait un véritable impact, afin d'évaluer l'efficacité des initiatives en matière de santé mentale et de bien-être, au-delà de toute activité de comptage. Par conséquent, le Secrétariat de l'OMPI réexaminera la recommandation lorsqu'un niveau de développement plus élevé aura été atteint au niveau du système commun des Nations Unies, étant donné que l'élaboration de tels indicateurs dans le vide ne fournirait pas d'informations précieuses.</p>
<p><b>Acceptation</b></p>	<p>Non acceptée</p>
<p><b>Mise en œuvre</b></p>	
<p><b>Fonctionnaire responsable</b></p>	<p>Directeur/Directrice du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH)</p>

 <p><b>Recommandation n° 11</b></p>	<p>Les chefs de secrétariat des entités du système des Nations Unies devraient envisager l'intégration, d'ici à la fin de 2024, des enjeux de santé mentale et de bien-être dans les programmes de formation, en particulier la formation des cadres, de manière à créer des occasions de mener des discussions structurées et de suivre un apprentissage enrichi et à soutenir les fonctionnaires qui connaissent des problèmes de santé mentale.</p>
<p><b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b></p>	<p>En collaboration avec le Département de la gestion des ressources humaines (DGRH), des formations sont organisées régulièrement chaque année sur la santé mentale et le bien-être. Le DGRH dispose de coordonnateurs/coordonnatrices chargés de trouver une solution globale pour l'organisation et l'Académie de l'OMPI met en œuvre des formations de différents niveaux en conséquence.</p> <p>En 2023, trois sessions de formation sur la santé mentale et le bien-être ont été organisées :</p> <p>I) Introduction à la santé mentale et au bien-être – “La santé mentale est l'affaire de tous”, 7 mars 2023. Plus de 320 membres du personnel y ont participé.</p> <p>II) Formation sur la santé mentale et le bien-être pour les responsables de services (petit groupe de 12 à 18 personnes), mars 2023.</p> <p>III) La formation “Santé mentale – améliorer votre résilience” s'est déroulée sur inscription pour 40 membres du personnel, début décembre 2023.</p>
<p><b>Acceptation</b></p>	<p>Acceptée</p>
<p><b>Mise en œuvre</b></p>	<p>Mise en œuvre</p>
<p><b>Fonctionnaire responsable</b></p>	<p>Directeur/Directrice du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH) et Directeur exécutif/Directrice exécutive de l'Académie de l'OMPI</p>


**JIU/REP/2023/3 “Examen des dispositifs d’application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies”** [LIEN](#)


Ce rapport a été publié par le CCI le 5 juillet 2023. Toutes les recommandations sont donc nouvelles dans le contexte du présent rapport.


 <p><b>Recommandation n° 3</b></p> <p><b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b></p> <p><b>Acceptation</b></p> <p><b>Mise en œuvre</b></p> <p><b>Fonctionnaire responsable</b></p>	<p>À partir de 2025, les chefs de secrétariat des entités du système des Nations Unies devraient présenter à leurs organes délibérants ou directeurs des rapports périodiques sur la mise en œuvre du dispositif d’application du principe de responsabilité de leur entité et sur le coût des principaux éléments de ce dispositif.</p> <p>L’OMPI devra évaluer si une telle démarche apporterait une valeur ajoutée à ses organes délibérants.</p> <p>Les coûts des principaux éléments du dispositif d’application du principe de responsabilité sont calculés manuellement et cet exercice est relativement complexe. Il est donc préférable d’indiquer les coûts estimés. L’intérêt de cet exercice pour l’organisation est contestable. De plus, il n’est pas facile de comparer les estimations à celles d’autres organisations.</p> <p>À l’étude</p> <p>Directeur/Directrice de la Division de l’exécution des programmes et du budget</p>
 <p><b>Recommandation n° 4</b></p> <p><b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b></p> <p><b>Acceptation</b></p> <p><b>Mise en œuvre</b></p> <p><b>Fonctionnaire responsable</b></p>	<p>D’ici à la fin de 2024, les chefs de secrétariat des entités du système des Nations Unies devraient établir, au moyen de consultations menées dans le cadre des mécanismes interentités appropriés, un modèle de référence commun relatif à la maturité des dispositifs d’application du principe de responsabilité dans le système des Nations Unies, qui prenne en compte, dans sa version actualisée, le dispositif de référence pour l’application du principe de responsabilité établi par le CCI.</p> <p>Le processus concerne des mécanismes interentités, la mise en œuvre de cette recommandation n’est donc pas placée sous le contrôle de l’OMPI uniquement. Les mises à jour seront fournies en fonction des progrès réalisés à ce sujet dans les mécanismes interentités appropriés.</p> <p>À l’étude</p> <p>Contrôleur/Contrôleuse adjoint/adjointe</p>
 <p><b>Recommandation n° 5</b></p> <p><b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b></p> <p><b>Acceptation</b></p> <p><b>Mise en œuvre</b></p> <p><b>Fonctionnaire responsable</b></p>	<p>D’ici à la fin de 2025, les chefs de secrétariat des entités du système des Nations Unies devraient réaliser, au regard du modèle de référence commun relatif à la maturité des dispositifs d’application du principe de responsabilité dans le système des Nations Unies, une évaluation de la maturité du dispositif correspondant de leur entité et en communiquer les résultats, pour information, à leurs organes délibérants ou directeurs.</p> <p>Le processus concerne des mécanismes interentités, la mise en œuvre de cette recommandation n’est donc pas placée sous le contrôle de l’OMPI uniquement. Les mises à jour seront fournies en fonction des progrès réalisés à ce sujet dans les mécanismes interentités appropriés.</p> <p>À l’étude</p> <p>Contrôleur/Contrôleuse adjoint/adjointe</p>


**JIU/REP/2023/2** “Examen des mécanismes internes de recours accessibles aux fonctionnaires des entités du système des Nations Unies avant le tribunal” [LIEN](#)

Ce rapport a été publié par le CCI le 31 octobre 2023. Toutes les recommandations sont donc nouvelles dans le contexte du présent rapport.

 <b>Recommandation n° 1</b>	Les chefs de secrétariat des entités du système des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient harmoniser d'ici à la fin de 2025 les délais de réponse de leurs administrations aux requêtes en évaluation de la gestion ou en réexamen administratif à 45 jours civils au minimum et à 60 jours civils au maximum, que la demande émane d'un membre du personnel du siège ou d'un site sur le terrain; ou proposer que cette harmonisation fasse l'objet d'une décision de leurs organes délibérants ou directeurs.
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	Le Statut et Règlement du personnel de l'OMPI prévoit déjà un délai de 60 jours civils pour répondre à une requête en réexamen, applicable à tous les fonctionnaires, qu'ils soient affectés au siège de l'OMPI ou à l'un de ses bureaux extérieurs (voir la disposition 11.4.3 (a) du règlement du personnel).
<b>Acceptation</b>	Acceptée
<b>Mise en œuvre</b>	Mise en œuvre
<b>Fonctionnaire responsable</b>	Conseiller/Conseillère juridique

 <b>Recommandation n° 3</b>	Les chefs de secrétariat des entités du système des Nations Unies devraient, le cas échéant d'ici à la fin de 2025, établir le mandat ou des instruments similaires pour les présidents/présidentes et les secrétaires des organes de révision par les pairs, énonçant les qualifications requises : compétences juridiques, fonctions et hiérarchie, afin de fournir les garanties nécessaires de leur indépendance structurelle et de leur impartialité.
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	Le mandat du président/de la présidente et du vice-président/de la vice-présidente ainsi que la description de la fonction de secrétaire énoncent les qualifications requises : compétences juridiques, fonctions et hiérarchie, afin de fournir les garanties nécessaires de leur indépendance et de leur impartialité.
<b>Acceptation</b>	Acceptée
<b>Mise en œuvre</b>	Mise en œuvre
<b>Fonctionnaire responsable</b>	Conseiller/Conseillère juridique

 <b>Recommandation n° 6</b>	Les chefs de secrétariat des entités du système des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient réexaminer, d'ici à la fin de 2025, les règles de procédure régissant les mécanismes de recours internes officiels concernant les délais applicables aux réponses des administrations à différents stades des procédures de recours internes, et spécifier les conditions de prorogation des délais, afin de limiter les retards et de renforcer la sécurité juridique et le principe de responsabilité.
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	Selon le Statut et Règlement du personnel de l'OMPI, les délais applicables aux réponses de l'Administration aux différents stades des procédures internes de recours sont raisonnables et ont force obligatoire. Ces délais peuvent être prorogés uniquement dans des "circonstances exceptionnelles" (voir les dispositions 11.4.1.c), 11.4.2, 11.4.3 et 11.5.3.i)).  La nécessité de justifier la prorogation d'un délai en cas de "circonstances exceptionnelles" garantit que l'Administration ne tarde pas excessivement à remettre sa réponse.
<b>Acceptation</b>	Acceptée
<b>Mise en œuvre</b>	Mise en œuvre
<b>Fonctionnaire responsable</b>	Conseiller/Conseillère juridique

 <b>Recommandation n° 7</b>	Les chefs de secrétariat des entités du système des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient, d'ici à la fin de 2025, ajuster les cadres réglementaires de leurs organisations et supprimer toutes les restrictions relatives à la représentation légale de leur personnel dans les procédures internes de justice, afin de permettre au personnel de choisir librement leur conseiller/conseillère juridique, sans aucune restriction.
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	Selon le cadre réglementaire de l'OMPI, il n'existe aucune restriction au droit du personnel de choisir des propres représentants/représentantes légaux/légales.
<b>Acceptation</b>	Acceptée
<b>Mise en œuvre</b>	Mise en œuvre
<b>Fonctionnaire responsable</b>	Conseiller/Conseillère juridique

## II. RECOMMANDATIONS DÉCOULANT DES EXAMENS MENÉS PAR LE CCI EN 2021


### JIU/REP/2021/3 “La cybersécurité dans les entités du système des Nations Unies” [LIEN](#)

<b>Recommandation n° 1</b>	Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient établir, à titre prioritaire et d'ici à la fin de 2022, un rapport exhaustif consacré à leur cadre de cybersécurité, qui aborde les facteurs d'amélioration de la cyberrésilience examinés dans le présent rapport, et présenter ce document, dans les meilleurs délais, à leurs organes délibérants et directeurs.
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	Le rapport au PBC 2024 sera fourni en temps utile et comprendra des détails sur l'audit de certification à la norme ISO 27001 et d'autres activités d'audit de la Division de la supervision interne comme convenu lors des réunions du PBC de 2023.
<b>Acceptation</b>	Acceptée <span style="border: 1px solid blue; border-radius: 15px; padding: 2px 10px; font-size: small;">Aucun changement par rapport à la situation précédente</span>
<b>Mise en œuvre</b>	À l'étude
<b>Fonctionnaire responsable</b>	(Directeur/Directrice de la sécurité)

## III. RECOMMANDATIONS DÉCOULANT DES EXAMENS MENÉS PAR LE CCI EN 2019

### JIU/REP/2019/8 “Examen des échanges de personnel et des autres formes de mobilité interorganisations dans le système des Nations Unies” [LIEN](#)

<b>Recommandation n° 4</b>	Les chefs de secrétariat devraient, d'ici à la fin de 2021, réviser l'Accord de 2012 pour préciser les procédures applicables en cas d'allégations de faute professionnelle visant des fonctionnaires qui ont changé d'entité en application des dispositions de l'Accord.
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	<p>L'Accord de 2012 est un accord s'appliquant à l'ensemble du système. Cette recommandation devrait donc être considérée dans le cadre du Comité de haut niveau sur la gestion et du Conseil des chefs de secrétariat après la consultation préalable des réseaux des organisations participantes spécialisés dans les questions juridiques et les ressources humaines (un groupe de réflexion devait être constitué en 2022 pour engager des discussions à ce sujet mais rien n'a avancé pour l'instant).</p> <p>Cette question a été posée une nouvelle fois par l'OMPI au Secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat en 2023. Il a été confirmé que peu de progrès avait été réalisé tout simplement parce que le Réseau Ressources humaines n'avait pas manifesté beaucoup d'intérêt ni d'envie en général pour se pencher sur cet Accord.</p> <p>Ayant consulté récemment d'autres organisations participantes via le secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat et pour s'aligner sur nombre d'entre elles, l'OMPI considère que cette recommandation n'est pas pertinente tant qu'il n'existe pas d'initiative conjointe pour un réexamen global de l'Accord de 2012. L'OMPI fait observer par ailleurs que la mise en œuvre de cette recommandation ne dépend pas uniquement des mesures prises par l'OMPI.</p> <p>Toutefois, si un réexamen avait lieu, l'OMPI s'engage à participer activement et à contribuer à la révision de l'Accord interorganisations de 2012.</p>
<b>Acceptation</b>	Acceptée <span style="border: 1px solid blue; border-radius: 15px; padding: 2px 10px; font-size: small;">Précédemment “En cours de mise en œuvre”</span>
<b>Mise en œuvre</b>	Non pertinente
<b>Fonctionnaire responsable</b>	Directeur/Directrice du Département de la gestion des ressources humaines

**JIU/REP/2019/5** "L'administration des services d'informatique en nuage dans le système des Nations Unies" 

<b>Recommandation n° 1</b>	Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient veiller à ce que leur planification de la continuité des opérations comprenne des stratégies et des mesures visant à atténuer le risque que des fournisseurs de services informatiques en nuage soient dans l'incapacité de fournir les services contractuels.
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	La note d'information et la première version de ce document sont prêtes et seront présentées lors de la prochaine session du Réseau Technologie et numérique qui se déroulera à Nairobi (du 27 au 29 novembre 2024).
<b>Acceptation</b>	Acceptée
<b>Mise en œuvre</b>	À l'étude
<b>Fonctionnaire responsable</b>	Directeur/Directrice des services informatiques

*Aucun changement par rapport à la situation précédente*

IV. RECOMMANDATIONS DÉCOULANT DES EXAMENS MENÉS PAR LE CCI EN 2018

**JIU/REP/2018/4** "Examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies" 

<b>Recommandation n° 10</b>	D'ici à la fin de 2019, les chefs de secrétariat des entités du système des Nations Unies devraient veiller à ce que tous les superviseurs et cadres soient tenus de suivre une formation spécifique sur les politiques relatives à la dénonciation d'abus et la manière de réagir et de donner suite aux signalements de manquements et de représailles.
<b>Évaluation de la direction ou du coordonnateur/de la coordonnatrice</b>	La nouvelle formation obligatoire intitulée "Éthique et intégrité à l'OMPI", lancée en novembre 2022, a été révisée et comprend désormais des cours spécifiques sur i) la protection contre les représailles, ii) les qualités d'un modèle de comportement éthique (chefs de service/supérieurs hiérarchiques) et iii) d'autres orientations spécifiques destinées aux chefs de service/supérieurs hiérarchiques sur leur responsabilité accrue d'agir de manière déontologique et de prendre les mesures appropriées lorsque des rapports leur sont adressés faisant état de fautes professionnelles. La recommandation est donc considérée comme classée. Le Bureau de la déontologie continuera à renforcer ces messages par des lignes directrices adaptées et des discussions ouvertes avec les chefs de service/supérieurs hiérarchiques, selon les besoins ponctuels.
<b>Acceptation</b>	Acceptée
<b>Mise en œuvre</b>	Mise en œuvre
<b>Fonctionnaire responsable</b>	Chef du Bureau de la déontologie






*Précédemment "En cours de mise en œuvre"*

[L'annexe III suit]



## LISTE DES RAPPORTS EN VIGUEUR<sup>1</sup> DU CCI INTÉRESSANT L'OMPI AU 29 FÉVRIER 2024

La présente annexe contient des liens vers les rapports en vigueur du CCI intéressant l'OMPI. Tous les rapports, les notes et les lettres d'observation du CCI peuvent être consultés ou sont disponibles sur le site Web du CCI. [LIEN](#)

RÉFÉRENCE	LIEN VERS LE RAPPORT DU CCI	RECOMMANDATIONS EN SUSPENS (OD et CS) <sup>2</sup>	OBSERVATIONS DU CCS	AUTRES DOCUMENTS
 JIU/REP/2023/8	<a href="#">Examen de l'emploi de personnel non-fonctionnaire et des conditions d'emploi de non-fonctionnaires dans les entités du système des Nations Unies</a>	3 CS	Pas encore disponible	
 JIU/REP/2023/6	<a href="#">Formules d'organisation du travail modulables dans les entités du système des Nations Unies</a>	1 CS	Pas encore disponible	
 JIU/REP/2023/4	<a href="#">Examen des politiques et pratiques des entités des Nations Unies en matière de santé mentale et de bien-être</a>	1 OD 1 CS	<a href="#">Observations du CCS</a>	
 JIU/REP/2023/3	<a href="#">Examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies</a>	2 OD 3 CS	<a href="#">Observations du CCS</a>	
 JIU/REP/2023/2	<a href="#">Examen des mécanismes internes de recours accessibles aux fonctionnaires des entités du système des Nations Unies avant le tribunal</a>	1 OD	Pas encore disponible	
JIU/REP/2021/3	<a href="#">La cybersécurité dans les entités des Nations Unies</a>	1 OD 1 CS	<a href="#">Observations du CCS</a>	<a href="#">Grandes lignes du rapport</a>
JIU/REP/2020/7	<a href="#">Les applications de la chaîne de blocs dans le système des Nations Unies : préparer leur arrivée</a>	1 OD	<a href="#">Observations du CCS</a>	<a href="#">Grandes lignes du rapport</a>
JIU/REP/2019/5	<a href="#">L'administration des services d'informatique en nuage dans le système des Nations Unies</a>	1 CS	<a href="#">Observations du CCS</a>	<a href="#">Grandes lignes du rapport</a>

[Fin de l'annexe III et du document]

<sup>1</sup> Rapports du CCI contenant des recommandations restées en suspens, y compris celles qui figurent dans le présent rapport.  
<sup>2</sup> Sous réserve de l'approbation par les États membres des recommandations adressées aux organes délibérants (OD) de l'OMPI et au chef de secrétariat (CS).