

Examen de la gestion et de l'administration de l'OMPI :
budget, supervision et questions connexes

Établi par

M. Deborah Wynes
Victor Vislykh

Corps commun d'inspection

Genève

Février 2005

Nations Unies

Introduction

1. Sur la base d'une décision qu'il a prise et dans le cadre de sa série d'études sur la gestion et l'administration, le Corps commun d'inspection (CCI) a établi un rapport abrégé sur la gestion et l'administration de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI). Ce rapport, établi en vue de son examen par le Comité du programme et budget (PBC) à sa session informelle de février 2005 et à sa session ordinaire d'avril 2005, est axé sur le fonctionnement du siège, les questions budgétaires et financières, les pratiques en matière de personnel, la supervision et le projet de nouveau bâtiment de l'OMPI. La deuxième partie du présent rapport sera présentée à une date ultérieure.

Examen du fonctionnement du siège

2. La principale conclusion des inspecteurs est que les problèmes auxquels l'OMPI est confrontée aujourd'hui tiennent à la manière dont le budget a été envisagé dans le passé, qui constituait à ajuster les taxes afin d'obtenir les recettes nécessaires pour financer les dépenses en cours et prévues plutôt que de s'appuyer sur une évaluation détaillée des besoins en ressources humaines et financières, évaluation elle-même fondée sur les résultats que chaque unité de l'OMPI doit atteindre pour aider l'Organisation à s'acquitter de ses différents mandats.

3. C'est pourquoi les inspecteurs sont convaincus qu'un examen du fonctionnement du siège et une évaluation des besoins doivent être entrepris d'urgence pour rationaliser les processus et systèmes existants. D'une manière générale, cet examen devrait viser à renforcer l'Organisation et à déterminer comment l'OMPI doit se positionner pour répondre aux problèmes à court et moyen termes auxquels elle est confrontée. Cette évaluation devrait prévoir un examen bureau par bureau des postes et des fonctions et passer en revue les dépenses et les besoins en matière de recettes. À l'heure actuelle, il n'existe aucune stratégie d'ensemble concernant les techniques de l'information ou les ressources humaines. D'une manière générale, des efforts supplémentaires pourraient être faits pour automatiser les procédures administratives de base; il y a des fonctions faisant double emploi dans les secteurs informatiques et administratifs, notamment dans les services de traduction et d'archives. Si les différents traités imposent des obligations différentes, en matière de confidentialité notamment, cela ne signifie pas que des regroupements ne peuvent pas être opérés. D'après les divers entretiens menés par les inspecteurs, l'examen du fonctionnement du siège et l'analyse bureau par bureau pourraient permettre de réaliser des économies dans le budget 2006-2007. Afin d'accélérer la procédure, des experts externes indépendants devraient être sélectionnés dans le cadre d'un appel d'offre international, sur la base d'un mandat détaillé, afin de procéder à une large étude des ressources humaines et financières. Cette analyse devrait être financée au moyen des ressources existantes et menée à bien dans les meilleurs délais.

4. Pour des raisons de calendrier et compte tenu des résultats de l'examen de cette étude par l'Assemblée générale, les inspecteurs recommandent que le budget pour 2006-2007 approuvé lors de la session de septembre soit fixé au même montant que le budget révisé pour 2004-2005. Une fois l'évaluation des besoins finalisée, et compte tenu de ses résultats, un budget révisé pour 2006-2007 pourra être approuvé.

Recommandation n° 1 :

Le directeur général devrait s'assurer les services d'experts externes indépendants chargés de procéder à une évaluation détaillée bureau par bureau des ressources humaines et financières de l'Organisation conformément aux indications figurant au paragraphe 3.

Recommandation n° 2 :

L'Assemblée générale devrait approuver pour 2006-2007 un budget initial du même montant que le budget révisé pour 2004-2005, en attendant le résultat de l'évaluation des besoins. Toute révision du budget fondée sur l'évaluation des besoins pourrait être présentée pour approbation à l'Assemblée générale à sa session extraordinaire de septembre 2006.

Questions budgétaires et financières

5. Pendant de nombreuses années, l'OMPI a joui d'une situation financière saine, marquée par une augmentation considérable des recettes imputable au grand nombre de demandes reçues dans le cadre du système du Traité de coopération en matière de brevets (PCT)¹. Les ressources inutilisées accumulées dans le fonds de réserve ont atteint la somme de 353 millions de francs suisses² en 1998. En conséquence, en 1998, l'Assemblée générale a réduit les taxes du PCT et approuvé l'utilisation des réserves pour la construction de nouveaux locaux³. Au même moment, les États membres sont convenus de ramener les réserves à un niveau plus acceptable en autorisant les déficits budgétaires.

6. Depuis 1998, avec la baisse des taxes du PCT, plusieurs facteurs convergents ont entraîné un déséquilibre entre les recettes prévues et les recettes effectives de l'OMPI. La situation s'est aggravée en 2002-2003, le nombre effectif et prévisionnel de dépôts selon le PCT étant inférieur aux attentes, et ne s'est pas améliorée en 2004-2005⁴. En septembre 2004, le directeur général a demandé l'autorisation d'augmenter les taxes du PCT à compter de janvier 2005 pour remédier au problème. Les États membres ont prié le Secrétariat de convoquer le Comité du programme et budget en session dans les meilleurs délais afin d'analyser notamment tout réajustement des taxes du PCT⁵. Les dernières estimations pour 2004-2005 font apparaître un déficit de 23 millions de francs suisses entre les dépenses et les recettes et prévoient de ramener les réserves à un niveau légèrement en dessous des 18% du budget global convenus⁶.

7. Tout en étant conscients de la nécessité de ramener les réserves à un niveau acceptable, les inspecteurs sont préoccupés par le financement des dépenses au moyen du déficit. À leur avis, les réserves ne devraient être utilisées que dans des cas d'urgence. Les inspecteurs sont convaincus qu'il est possible de réaliser de nouvelles économies qui réduiront le déficit (par rapport au montant proposé de 23 millions de francs suisses) et recommandent de ne pas toucher aux réserves avant septembre 2005. À ce moment, le tableau financier sera beaucoup plus précis puisqu'il ne restera que trois mois dans l'exercice biennal et les États membres pourront autoriser l'utilisation des réserves si nécessaire.

¹ OMPI, projet révisé de programme et budget pour 2002-2003, document WO/PBC/4/2, 30 juin 2001, paragraphe 485.

² Ibid, tableau 27, paragraphe 484.

³ OMPI, rapport de l'Assemblée de l'Union internationale de coopération en matière de brevets, document PCT/A/XXIV/10, 1^{er} octobre 1997, annexe III, p. 38, et Assemblée générale de l'OMPI, "Locaux : la nouvelle construction", document WO/GA/27/4, 21 septembre 2001, appendice, paragraphe 1.e).

⁴ OMPI, rapport sur l'exécution du programme au cours de l'exercice biennal 2002-2003, document A/40/2, 23 juillet 2004, paragraphe 8.

⁵ OMPI, Comité du programme et budget, "Options concernant la nouvelle construction", document WO/PBC/IM/05/3, 10 janvier 2005.

⁶ Ibid, note 1

8. Le Secrétariat fait état de deux éléments nouveaux intervenus en 2004, qui ont entraîné une légère augmentation des recettes et une diminution des dépenses par rapport aux estimations de septembre 2004 : un grand office récepteur national a liquidé et transmis au Bureau international un arriéré de demandes selon le PCT et les taxes qui s'y rapportent, et les dépenses de fonctionnement ont été globalement réduites grâce à un effort concerté et persévérant du directeur général, qu'il convient de saluer et d'encourager, en faveur de la rigueur budgétaire et de la réduction des coûts.

Budget, recettes et réserves⁷
(en milliers de francs suisses)

	Révisé 1998-1999	Initial 2000-2001	Révisé 2000-2001	Initial 2002-2003	Révisé 2002-2003	Initial 2004-2005	Estimations 2004-2005 (Déc 04)
Budget	378 939	525 205	565 868	678 400	668 800	638 800	528 200
Recettes	391 814	428 584	526 045	531 782	497 425	588 150	505 200
Excédent/ (déficit)	12 875	(96 621)	(39 823)	(146 618)	(171 375)	(50 650)	(23 000)
Réserves	302 011*	205 390	262 198	115 580	93 051	42 401	92 500

* Montant effectif

Projection des recettes du PCT

9. Étant donné que le PCT représente les trois quarts des recettes, l'exactitude de ces estimations est essentielle pour l'efficacité de la planification et de l'exécution des programmes. L'OMPI s'est efforcée de répondre à cette préoccupation dès juin 2004 en mettant au point une méthodologie pour évaluer les recettes et la demande. La fiabilité de ce modèle est en cours d'évaluation; les inspecteurs considèrent qu'il s'agit d'un instrument rationnel tout en soulignant qu'il conviendra de l'ajuster au fur et à mesure de sa mise en œuvre. Cela étant, l'OMPI n'a pas mis au point de méthodologie pour déterminer le coût du traitement des demandes selon le PCT et tiendra des consultations dans un avenir proche avec un certain nombre d'organisations, dont l'Office européen des brevets, en vue d'élaborer une telle méthodologie et d'améliorer les indicateurs de productivité.

Recommandation n° 3 :

Le directeur général est instamment prié de procéder d'urgence à des consultations avec d'autres organismes compétents, notamment l'Office européen des brevets, et de présenter à l'Assemblée générale un projet de méthodologie pour déterminer le coût du traitement des demandes selon le PCT.

Transferts de ressources

10. Le règlement financier de l'OMPI prévoit que "dans la limite de 5% du total des crédits inscrits pour un exercice financier considéré, le directeur général peut effectuer des virements d'une rubrique à l'autre du budget dudit exercice, lorsque ces virements sont nécessaires pour assurer la bonne marche du service"⁸. Les inspecteurs ont été informés qu'avec l'introduction de la budgétisation par programme, cet article a été interprété comme si l'OMPI avait la

⁷ OMPI, proposition révisée de programme budget pour 2004-2005, document WO/PBC/7/2, 31 juillet 2003, page 9.

⁸ Article 4.1 du Règlement financier de l'OMPI.

possibilité de réaffecter jusqu'à 5% du budget total à un ou plusieurs programmes. Les inspecteurs estiment que cette interprétation est trop large et qu'elle risque de vider de leur sens les notions de priorités et de budgétisation par programme.

Recommandation n° 4 :

L'Assemblée générale devrait limiter les virements entre programmes à 5% du montant le moins élevé des deux dotations biennales des programmes concernés.

Effet des taux de change et des retards dans le transfert des taxes du PCT à l'OMPI

11. Le budget de l'OMPI est libellé en francs suisses, mais les taxes du PCT et d'autres taxes sont acquittées dans d'autres devises. À l'heure actuelle, les offices récepteurs nationaux reçoivent deux paiements lorsqu'une demande est déposée : l'un pour les services rendus par l'office récepteur national et l'autre pour les services assurés par le Bureau international. Bien que les offices récepteurs nationaux soient censés transmettre toutes les demandes au Bureau international sans délai⁹, certains accusent des retards importants pour diverses raisons. En conséquence, les recettes de l'OMPI diminuent lorsque les offices récepteurs nationaux accumulent un arriéré de demandes et augmentent lors cet arriéré est liquidé, d'où un facteur d'incertitude majeur dans la réception des recettes, ce qui se ressent sur la planification et l'exécution des programmes. En outre, des variations importantes de taux de change peuvent se produire entre le moment où les demandes sont déposées auprès des offices récepteurs nationaux et celui où le Bureau international reçoit les taxes correspondantes. Bien que l'OMPI soit dotée d'un mécanisme pour faire face aux fluctuations de taux de change¹⁰, il est relativement compliqué et insatisfaisant de traiter des fluctuations et des retards importants. L'OMPI devrait étudier la possibilité d'instaurer un mécanisme dans le cadre duquel les taxes pourraient être versées en ligne sur un compte établi par l'Organisation et une copie du versement serait transmise à l'office récepteur national.

Recommandation n° 5 :

L'Assemblée de l'Union du PCT devrait envisager de prendre les dispositions nécessaires afin que

- a. les utilisateurs des services de l'OMPI acquittent les taxes en francs suisses, devise dans laquelle le budget est libellé et la plupart des dépenses sont engagées; et**
- b. les taxes du PCT soient versées directement au Bureau international au moment du dépôt de la demande auprès de l'office récepteur national et non au moment où l'office récepteur national transmet celle-ci au Bureau international.**

⁹ Règle 22.1 du Règlement d'exécution du PCT.

¹⁰ OMPI, rapport de l'Assemblée de l'Union internationale de coopération en matière de brevets, PCT/A/XXIV/10, 1^{er} octobre 1997, annexe IV

Recommandation n° 6 :

Le directeur général devrait étudier la possibilité d'établir un mécanisme permettant de payer les taxes directement en ligne sur un compte établi par l'OMPI.

Traitement du directeur général

12. Le CCI félicite le directeur général pour sa décision de ne pas accepter de rémunération pour les fonctions qu'il exerce au sein de l'Union internationale pour la protection des obtentions végétales (UPOV)¹¹. De l'avis des inspecteurs, cette décision personnelle permet de s'assurer que le traitement du directeur général est aligné sur celui de ses homologues au sein du système des Nations Unies.

Recommandation n° 7 :

L'Assemblée générale est invitée à institutionnaliser la décision du directeur général en exercice de ne pas accepter de rémunération supplémentaire pour ses fonctions relatives à l'UPOV, comme le prévoit l'Accord OMPI/UPOV correspondant. À l'avenir, le directeur général ne devrait pas percevoir de rémunération supplémentaire pour les tâches additionnelles susceptibles d'être attachées au poste.

Pratiques en matière de personnel

13. Les inspecteurs notent l'absence de stratégie globale concernant les ressources humaines et, tout en étant conscients des particularités de l'OMPI et des différents traités qu'elle administre, ils sont préoccupés par un certain nombre de pratiques durables en matière de recrutement et de promotion. Les éléments suivants figurent parmi les sujets de préoccupation : l'augmentation régulière de l'effectif, le nombre considérable d'agents temporaires et de consultants (et, dans de nombreux cas, leur longévité), la pratique consistant à transférer les membres du personnel *avec leur poste*, le reclassement des postes, les recrutements directs et les promotions à titre personnel.

14. Entre 1997 et 2002, le nombre de postes approuvés a augmenté de plus de 50%. En outre, 24% des ressources humaines supplémentaires ont été engagées en tant que consultants ou sur la base de contrats de courte durée, ce qui constitue un sujet de préoccupation pour les inspecteurs. Tout en étant conscients de l'augmentation de la charge de travail, les inspecteurs ne sauraient dire si celle-ci est proportionnelle à l'augmentation de l'effectif. L'évaluation des besoins qu'il est proposé d'effectuer au paragraphe 3 devrait permettre de déterminer si tel est le cas.

Agents temporaires et consultants

15. La proportion d'agents temporaires et de consultants est passée d'environ 16 et 4% respectivement en 1997 à quelque 24 et 6% respectivement en 2003. Une légère diminution est intervenue en 2004, ramenant ces chiffres à 22 et 5%. À la fin de 2004, la plupart des

¹¹ Accord OMPI/UPOV, UPOV/INF/8, 26 novembre 1982, articles 4.1) et 4.5).

consultants et des agents temporaires provenaient de pays développés. Les inspecteurs ont été informés que nombre des agents temporaires et consultants voyaient leur contrat renouvelé année après année, certains émargeant ainsi depuis plus de sept ans. Des directives strictes devraient être établies sur la base de celles en vigueur à l'Organisation des Nations Unies¹².

Transferts et reclassement de postes

16. Les inspecteurs sont préoccupés par la pratique de l'OMPI consistant à transférer les membres du personnel d'un programme à l'autre *avec leur poste*. Ainsi, non seulement le service perd une personne, mais il n'est pas en mesure de recruter un remplaçant faute de poste vacant. L'incidence pour le service quitté par la personne transférée peut être considérable, notamment s'il s'agit d'un service hautement technique ou spécialisé. Parallèlement, le service récepteur peut se trouver en surnombre. Il convient de mettre un terme à cette pratique, qui contourne les tableaux d'effectifs et les priorités de l'Organisation.

17. Les inspecteurs ont été informés que 202 postes, soit quelque 20% des postes approuvés, ont été reclassés au cours de l'exercice biennal 2002-2003 (y compris certains postes de la catégorie des services généraux reclassés dans la catégorie professionnelle), les titulaires étant promus dans les emplois reclassés. Ces "reclassements" n'ont pas été approuvés par les États membres, qui en ont été simplement informés dans le document du budget relatif à l'exercice biennal suivant. Cette pratique, qui dévoie la notion de tableaux d'effectifs approuvés et institue des promotions détournées, doit être abandonnée. Les reclassements de postes à l'intérieur de la catégorie professionnelle et les reclassements de postes de la catégorie des services généraux dans la catégorie professionnelle doivent être approuvés par les États membres dans le cadre de la procédure budgétaire avant le fait accompli. Tous les reclassements doivent être effectués conformément aux directives édictées par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI).

Recrutement direct

18. La pratique du recrutement direct à l'OMPI a débuté en 1976. L'article 4.8.b) du Statut du personnel prévoit notamment que "... au cas où certains services dans le cadre de la catégorie professionnelle – notamment pour des projets en cours – seraient requis de façon particulièrement urgente et pour des périodes limitées, le Directeur général peut procéder par voie de recrutement direct, sans mise au concours. Les fonctionnaires recrutés selon cette dernière procédure sont nommés pour une durée déterminée de trois ans au maximum, qui ne peut être ni prolongée ni convertie en une nomination à titre permanent". Les inspecteurs ont été informés que, selon l'interprétation que fait l'OMPI de cet article, les personnes recrutées directement peuvent se porter candidates aux postes vacants à l'OMPI et que, au cours des trois dernières années, 99% des recrutements directs ont été transformés en postes inscrits au

¹² L'Assemblée générale des Nations Unies a adopté la résolution 53/221 du 7 avril 1999, et le secrétaire général a établi, dans l'instruction administrative ST/AI/1999/7, que les consultants et les vacataires devaient être hautement qualifiés, et de préférence choisis sur une liste de candidats, accomplir des missions de nature temporaire se rapportant clairement aux activités du programme de travail et entreprendre des tâches susceptibles d'être exécutées dans un intervalle de temps limité et dont la complexité nécessite des compétences que le personnel existant ne possède pas (voir également le document JIU/REP/2000/2, intitulé "L'emploi de consultants à l'Organisation des Nations Unies").

budget ordinaire. Au cours de l'exercice biennal 2002-2003, 43% des administrateurs (38 sur un total de 88) ont été recrutés directement. Cette procédure en deux étapes contourne les principes de mise au concours et de représentation géographique équitable et doit être supprimée. Tout en étant conscients que dans des cas exceptionnels il peut être nécessaire de recruter une personne sans délai, les inspecteurs sont convaincus que d'autres modalités contractuelles existantes peuvent être utilisées pour répondre à ces besoins.

Promotions à titre personnel

19. L'OMPI a mis en place la pratique des promotions à titre personnel à la suite d'une recommandation de la CFPI formulée en 1984¹³. À la dix-neuvième session du Comité de coordination, en 1986, il a été indiqué que le directeur général suivrait la pratique des autres organisations ayant leur siège à Genève en instaurant un système de promotion à titre personnel permettant de récompenser, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, un nombre limité de fonctionnaires méritants. Les lignes directrices formulées par l'OMPI¹⁴ prévoient des critères pour la promotion au mérite qui s'inscrivent pour l'essentiel dans le cadre des situations exceptionnelles définies par la CFPI¹⁵. Toutefois, en pratique, l'objectif du système de promotion à titre personnel a été considérablement érodé; ce système est presque exclusivement fondé sur l'ancienneté et ne se conforme pas aux critères édictés en 1984 par la CFPI. La pratique actuelle à l'OMPI veut que les membres du personnel qui occupent leur poste depuis 10 ans peuvent bénéficier d'une promotion à titre personnel sans justifier de performances exceptionnelles. Même la règle des 10 ans est modulable, certains membres du personnel recevant une promotion à titre personnel avant la fin de cette période, et d'autres juste avant leur départ à la retraite. En 2004, 45 membres du personnel bénéficiaient de grades à titre personnel. Vingt-trois, soit plus de la moitié, se trouvaient au niveau D.1, sept autres dans la catégorie professionnelle et 15 dans celle des services généraux. Les 23 D.1 représentent 45% des postes de directeur à l'OMPI. Un fonctionnaire a indiqué que certains membres du personnel considéraient désormais qu'il s'agit d'un droit acquis.

20. En 1994, la CFPI a déclaré qu'elle avait précédemment réaffirmé la possibilité d'utiliser les promotions à titre personnel dans certaines circonstances bien précises. Toutefois, elle ne milite pas d'une manière générale en faveur de l'utilisation des promotions à titre personnel et estime que l'instauration de programmes de récompenses et de reconnaissance peut réduire la nécessité des promotions à titre personnel¹⁶.

21. Les inspecteurs ont connaissance quatre autres institutions spécialisées des Nations Unies qui ont mis en place le système de promotion à titre personnel : l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'Union internationale des télécommunications (UIT) et l'Agence internationale pour l'énergie atomique (AIEA). Dans son examen de l'administration et de la gestion de l'UNESCO, le CCI a recommandé la suppression de ce système, ce qui a été fait¹⁷. Depuis 1994, cette politique est appliquée à l'OIT sur une base

¹³ Commission de la fonction publique internationale, document A/39/30, 1984, paragraphe 222.

¹⁴ Lignes directrices [révisées] régissant les promotions des fonctionnaires, OMPI, mars 2004.

¹⁵ Commission de la fonction publique internationale, document A/39/30, 1984, paragraphe 222.

¹⁶ Commission de la fonction publique internationale, document A/49/30, 1994, paragraphe 338.

¹⁷ UNESCO, Rapport du directeur général sur le processus de réforme, partie 1, Politique du personnel, 164/EX/5, 26 avril 2002, paragraphe 21.

considérablement restreinte. Compte tenu de contraintes financières croissantes, l'UIT a suspendu cette politique; une proposition tendant à mettre fin à ce système pourrait être soumise au Conseil de l'UIT en juillet 2005¹⁸.

22. Le CCI estime que cette pratique devrait être supprimée en ce qui concerne l'OMPI (et l'ensemble du système). Elle est contraire au principe d'équité et de transparence dans le système de recrutement et de promotion et elle détourne le principe selon lequel la promotion constitue une récompense pour services exceptionnels. Le système de promotion à titre personnel s'écarte des pratiques du régime commun et permet de conférer au personnel de l'OMPI des privilèges inhabituels. Il en découle des incidences financières importantes qui influent directement sur l'exécution du programme. Ce système peut également avoir un effet négatif sur le moral du personnel.

23. L'article 9.7) de la Convention instituant l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (faite en 1967 et modifiée en 1979) confère au directeur général la capacité de nommer le personnel. Toutefois, en vertu de l'article 4.8.a) du Statut du personnel, celui-ci est tenu de solliciter l'avis du Comité de coordination avant toute nomination "à des postes des catégories spéciale et supérieures (grades D.1 et supérieurs)...". Les inspecteurs considèrent que lorsque des postes de ce niveau inscrits au tableau des effectifs approuvé deviennent vacants, le directeur général devrait être en mesure de les pourvoir sans l'avis du Comité de coordination. Cet article entrave inutilement l'action du directeur général et ne favorise ni le bon fonctionnement ni la gestion de l'Organisation. Cette pratique n'est pas suivie dans les autres organisations; une interprétation juridique peut apporter des éclaircissements sur cette question.

Recommandation n° 8 :

Le Comité de coordination devrait autoriser le directeur général à recruter et à promouvoir des membres du personnel à des postes approuvés au niveau D sans solliciter l'avis du comité.

Recommandation n° 9 :

Le directeur général devrait ordonner

- a. le gel des emplois contractuels au niveau actuel jusqu'à l'achèvement de l'examen du fonctionnement du siège;**
- b. la suppression des transferts de membres du personnel avec leur poste;**
- c. l'approbation dans le cadre de la procédure budgétaire, et non après coup, de tout reclassement de poste appartenant à la catégorie professionnelle et de tout reclassement de poste de la catégorie des services généraux dans la catégorie professionnelle;**
- d. la suppression de la pratique des promotions à titre personnel;**
- e. l'établissement, dans un document dûment approuvé, d'une stratégie détaillée relative aux ressources humaines axée sur le recensement, la mise en valeur et l'évaluation des ressources humaines nécessaires pour répondre aux priorités de**

¹⁸ UIT, ordre de service n° 04/19, "Suspension du système de promotion à titre personnel", 22 décembre 2004.

l'Organisation. Cette stratégie devrait notamment comprendre des politiques relatives à l'organisation des carrières, à la parité hommes-femmes, à la répartition géographique et à l'administration de la justice;

et rendre compte à l'Assemblée générale à sa prochaine session, par l'intermédiaire du Comité de coordination, de la mise en œuvre de ces mesures.

Recommandation n° 10 :

Le directeur général devrait suspendre la pratique actuelle de recrutement direct et définir et soumettre à l'Assemblée générale, par l'intermédiaire du Comité de coordination, des modalités contractuelles appropriées répondant aux objectifs de l'article 4.8.b) du Statut du personnel tout en préservant l'aspect compétitif de la procédure de recrutement.

Supervision

Audit externe

24. Sélectionné par les États membres, le Contrôle fédéral des finances de la Confédération suisse a toujours été le vérificateur externe des comptes de l'OMPI. Il réalise d'excellents audits financiers qui sont bien accueillis par les États membres et ne facture pas ses services¹⁹. Toutefois, le mandat des vérificateurs externes des comptes se limite aux audits financiers²⁰, de sorte qu'aucun audit de gestion n'a été effectué pour l'OMPI. Les inspecteurs estiment que les États membres devraient envisager la possibilité d'élargir le mandat de la fonction d'audit externe, compte tenu des pratiques actuelles recommandées mises en œuvre par d'autres organisations du système des Nations Unies.

Division de l'audit et de la supervision internes

25. La Division de l'audit et de la supervision internes est constituée d'un directeur par intérim, de deux administrateurs chargés de l'évaluation et d'une secrétaire de grade G.5. Aucun d'entre eux n'a de formation dans le domaine de la vérification des comptes. Les inspecteurs considèrent que l'effectif est très insuffisant et doit être renforcé, sur les plans tant qualitatif que quantitatif en intégrant en particulier des personnes justifiant d'une formation en matière d'audit. La division elle-même a fait part de cette préoccupation au directeur général. De l'avis des inspecteurs, aucun membre de ce service ne devrait avoir bénéficié d'une promotion à titre personnel.

26. La fonction d'audit interne a été créée en 2000, alors que la fonction d'évaluation a été établie en 1998. Peu d'évaluations de programmes ont été réalisées (quatre en six ans, plus deux effectuées par des consultants externes); une seule de ces évaluations a porté sur des projets de coopération technique. En ce qui concerne les audits internes, sept seulement ont été effectués depuis 2000; les inspecteurs ont été informés qu'ils ont été réalisés par un consultant "externe", ancien membre de la Division des finances de l'OMPI. La Division de l'audit interne elle-même n'a entrepris aucun audit et aucun plan dans ce domaine n'a jamais

¹⁹ Les inspecteurs ont été informés que les vérificateurs externes des comptes ne sont remboursés que de leurs frais de voyage et de subsistance.

²⁰ Annexe du Règlement financier de l'OMPI, mandat pour la vérification des comptes, 1992 et 1998.

été élaboré. Il n'existe pas de mécanisme d'établissement de rapports annuels à l'intention des États membres ni de procédure de suivi de la mise en œuvre des recommandations formulées par la Division de l'audit et de la supervision internes.

27. Une "charte de l'audit interne" a été élaborée, qui sera présentée aux États membres pour approbation et, à terme, annexée au Règlement financier de l'OMPI. Avant son approbation, la charte doit, de l'avis des inspecteurs, faire encore l'objet de quelques modifications en ce qui concerne sa définition, afin d'y inclure l'évaluation et d'exclure la fonction consultative, qui serait plus à sa place dans un autre secteur de l'Organisation. Ces modifications devraient être réalisées dans les meilleurs délais pour pouvoir être approuvées par l'Assemblée générale.

Rôle des États membres dans la supervision

28. Sans entrer dans la microgestion et tout en gardant à l'esprit que l'OMPI est essentiellement une organisation financée à l'aide des taxes qu'elle perçoit pour ses services, les États membres devraient exercer leur fonction de "conseil d'administration" en jouant un rôle actif et résolu non seulement dans la procédure d'établissement du programme, mais également dans la procédure budgétaire. En fait, le budget est aussi important que le programme.

Recommandation n° 11 :

L'Assemblée générale devrait prendre des mesures pour renforcer l'efficacité et l'indépendance de la supervision à l'OMPI et notamment :

- a. demander au vérificateur externe des comptes de réviser son mandat afin de l'aligner sur les pratiques recommandées mises en œuvre par les autres organisations du système des Nations Unies et de le lui soumettre;**
- b. prier le directeur général de présenter des propositions concrètes en vue de la création d'un poste de niveau D et de déterminer les qualifications requises du chef de la Division de l'audit et de la supervision internes; et**
- c. compléter l'effectif de la division en recrutant les professionnels qualifiés nécessaires pour remplir son mandat.**

Recommandation n° 12 :

Le directeur général devrait veiller à ce que la Division de l'audit et de la supervision internes

- a. développe et précise la charte de l'audit à soumettre à l'approbation des États membres;**
- b. élabore des plans d'audit et d'évaluation fondés sur les risques et les enjeux pour l'Organisation;**
- c. établisse un système de suivi pour assurer l'application des recommandations par les chefs de programme;**

et rendre compte à l'Assemblée générale à sa prochaine session de toutes les mesures prises.

Le nouveau bâtiment de l'OMPI

29. Les inspecteurs n'ont pas passé en revue les questions relatives à la rénovation de "l'ancien bâtiment de l'OMM" ni les questions relatives au contrat accordé au consortium retenu pour la construction du "nouveau bâtiment". Ils se sont limités à l'examen des documents élaborés par le Secrétariat de l'OMPI et présentés aux États membres le 13 janvier 2005²¹.

30. Le Secrétariat de l'OMPI propose pour le nouveau bâtiment un projet moins onéreux²², d'un montant de 139,1 millions de francs suisses, financé à l'aide d'un emprunt bancaire de 113,6 millions de francs suisses²³.

31. Ayant examiné ces propositions, les inspecteurs sont d'avis que le projet devrait être lancé sans délai étant donné que le coût du prêt, estimé à 6,315 millions de francs suisses par an²⁴, est inférieur au coût annuel actuel de la location de locaux, qui s'élève à 8,7 millions de francs suisses. Par ailleurs, l'OMPI est déjà propriétaire du terrain et pourrait ainsi regrouper son personnel dans un seul bâtiment.

²¹ OMPI, Comité du programme et budget, "Options concernant la nouvelle construction", WO/PBC/IM/05/3, 10 janvier 2005.

²² Sans salle de conférence, avec un étage en moins, mais avec l'acquisition du terrain et la réalisation d'une aire de stationnement supplémentaire.

²³ OMPI, Comité du programme et budget, "Options concernant la nouvelle construction", WO/PBC/IM/05/3, 10 janvier 2005, paragraphe 11.

²⁴ Taux d'intérêt annuel de 3,56% plus amortissement du capital.