

**DÉCLARATION DE M. ANATOLE KRATTIGER,  
MEMBRE DU CONSEIL DU PERSONNEL DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL  
DE L'OMPI, À LA SOIXANTE-SEPTIÈME SÉRIE DE RÉUNIONS DES  
ASSEMBLÉES DES ÉTATS MEMBRES DE L'OMPI (5E SESSION ORDINAIRE)**

30 septembre 2013

Excellence, M. l'Ambassadeur Fodé Seck, Président du Comité de Coordination  
Honorables délégués,  
Monsieur le Directeur général,  
Mesdames et Messieurs,  
Chers collègues,

C'est un honneur et un privilège pour moi non seulement de prendre la parole devant vous aujourd'hui, mais aussi de travailler à l'OMPI. Mon moral et celui de beaucoup, sinon la plupart de mes collègues, est haut, nous sommes fiers de notre travail et de nos accomplissements, et nous renforçons notre mobilisation pour assurer le succès de l'OMPI, et y apporter des changements positifs.

En effet, il est superflu d'affirmer, que dans la vie, le changement est la seule constante. Malheureusement, dans un système multilatéral, il existe des exceptions à cette règle. Comme un moustique piégé dans la braise depuis l'âge jurassique, les relations entre le Conseil du personnel et l'Administration sont figées dans le temps. Cette situation est regrettable.

Monsieur le Président, Honorables délégués,

Je me souviens de la réunion du Comité de coordination de l'année dernière et des commentaires de son président, Monsieur l'Ambassadeur Kwok Fook Seng, suite à l'intervention du président du Conseil du personnel.

1. Monsieur l'Ambassadeur nous a recommandé de rester en dehors des affaires des États membres.
2. Il nous a demandé de nous inspirer des modèles de syndicats modernes qui ont abandonné les modèles antagonistes du 20<sup>e</sup> siècle, afin que nous puissions aller de l'avant et travailler avec l'Administration pour résoudre les problèmes réels.

Malheureusement, le Conseil du personnel a été incapable de se libérer de son instinct fossilisateur et de son réflexe de la confrontation.

En conséquence, les préoccupations légitimes du personnel ont été perdues de vue au profit des revendications permanentes d'une poignée de mécontents. Alors que vous venez d'écouter un discours du Président qui porte sur des questions qui sont de votre seul ressort, vous les États membres, ainsi que vous l'aviez clairement établi, (Article 8.1.1 [b] du Statut et règlement du personnel), le Conseil est obligé de négliger son propre travail. Au lieu de s'attaquer aux problèmes pressants qui concernent tout le personnel, tels que le développement de carrière, la mobilité interne et le système de justice, pour n'en nommer que quelques-uns, le Conseil du personnel n'a cessé de s'opposer à l'Administration sur presque toutes les questions.

A titre d'exemple spécifique:

- Chargée de contribuer à la révision du système de justice interne, les membres du Conseil du Groupe consultatif ont collectivement démissionné en Octobre 2012, après ce qui fut essentiellement un conflit interne.
- Bien que de nombreuses approches et de propositions ont été faites au Conseil du personnel, aucune n'a rencontré de réponse positive. L'Administration a dû constituer un nouveau Groupe pour faire le travail, un groupe qui comprenait des représentants du personnel (mais pas élus). Le Conseil du personnel a continué à contester, s'opposer et à empêcher toute action.
- En hommage à mes collègues qui travaillent dur au niveau du Conseil du personnel, je constate également que des commentaires détaillés ont été fournis par le Conseil sur ce projet. Bien que les révisions proposées soient, à mon avis, une amélioration par rapport au système actuel, il aurait été plus constructif d'accepter de participer à ce processus.

Monsieur le Président, Honorables délégués

En raison de la réticence du Président de s'engager avec l'Administration et de l'approche conflictuelle en résultant, nous avons raté beaucoup d'occasions de remplir nos engagements et nous avons failli à notre devoir de représenter les intérêts collectifs du personnel en général. Cette opposition intransigeante est déconcertante.

Une façon par laquelle cet esprit conflictuel se manifeste est l'insistance du Président à déposer des appels pratiquement contre chaque décision administrative possible. Dans la plupart des cas, surtout une fois que ces procédures sont au stade du Tribunal de l'OIT, cela entraîne des coûts élevés de conseillers juridiques externes. Ceci a engendré des dépenses excessives. De son côté, le déficit a été comblé grâce à un don facilité par le Président de l'Association du personnel de l'OMPI.

Les raisons de ces dons pourraient bien être légitimes, mais il faut toujours être vigilant en ce qui concerne les conflits d'intérêts. Le don de 100'000 francs suisse de l'année dernière fut important. En outre, il a été directement versé à un conseiller juridique externe de l'Association.

Les factures juridiques impayées de cette année sont également élevées, bien que peu d'entre elles aient été discutées, et encore moins approuvées par le Conseil du personnel conformément aux statuts propres à l'Association. Il en résulte qu'une fois de plus, nous aurons besoin d'une donation pour payer nos dettes. Sans rien insinuer, nous devrions nous interroger sur la légitimité et les motivations possibles de ces nombreux appels financés par ces dons extérieurs, ainsi que le Tribunal de l'OIT l'a également fait remarquer récemment (par exemple ILOT 3206 de 2013).

Le fait de contester les mesures administratives lorsque des raisons légitimes existent est à la fois opportun et nécessaire. Toutefois, le Conseil du personnel trahit ses électeurs quand il s'oppose *à priori* et ne parvient pas à s'engager de manière constructive. Ceci est malfaisant. Il défie les principes fondamentaux de la bonne gouvernance et ne sert définitivement pas les intérêts de l'ensemble du personnel.

Les principes qui devraient régir l'Association sont clairs. Ils ont été conçus lors de la première Assemblée générale de l'ONU en 1946, sous l'égide du secrétaire général, M. Lie, lui-même ancien syndicaliste: «... un comité du personnel qui reflète les vues et les opinions de ses membres ... ni redevable à l'administration ni s'oppose à elle *a priori* ... ni visant à provoquer des crises, ni essayant de calmer un mécontentement légitime, par des mots vagues ... »

Toute démarche activiste commence par nous, en tant qu'individus. En tant que membre de Conseil du personnel élu, je sais que la première étape pour faire de l'OMPI une organisation plus transparente, respectée, crédible et efficace, doit commencer, d'abord et avant tout, en moi, et dans l'enceinte du Conseil du personnel lui-même, pour être un bon exemple pour le personnel dans son ensemble. Il n'est pas impossible de s'attendre à ce qu'il soit imité - et même dépassé - par le Directeur général, par l'administration, et surtout aussi par vous, les États membres.

Le Conseil du personnel doit consacrer moins de temps au jeu politique et plus de temps à notre bon travail. Je compte sur votre soutien - et, surtout sur votre bon exemple.

Pour mes collègues bien intentionnés au Conseil, je vous demande de ne pas confondre ma dissidence aujourd'hui avec un manque de loyauté. Je ne fais que suggérer plus de transparence, de respectabilité, de crédibilité et d'efficacité. J. William Fulbright, un adepte du multilatéralisme qui a fortement soutenu la création de l'Organisation des Nations Unies, a déclaré que «Dans une démocratie, la dissidence est un acte de foi.»

J'ai foi que le temps viendra où nous serons en mesure de mettre en œuvre à l'OMPI, la résolution de 1946, quand nous nous libérerons du carcan des vieilles animosités et des modes de pensée dépassés, quand nous identifierons à la fois où nous pouvons travailler avec l'Administration et quand nous devons la défier ou s'y opposer, de manière crédible, constructive, et pour agir pour le bien de l'ensemble.

Président, Honorables délégués

Encore une fois, je compte sur votre soutien et sur votre bon exemple.

Je vous remercie pour votre attention.