



Point 8.1 de l'ordre du jour : Examen triennal des traitements des cadres professionnels (2009)

Objet du document

1. Présenter à la Conférence du PROE les conclusions et recommandations de l'examen triennal des traitements des cadres professionnels réalisé en 2009 et, le cas échéant, solliciter son approbation concernant les recommandations formulées par les directeurs des organisations membres du CORP. Les conclusions de l'examen des données de marché pour les cadres professionnels sont présentées dans le document 20CP/Représentants officiels/DT.8.1/Ann.1.

Historique

2. Le PROE est l'un des six membres du Conseil des organisations régionales du Pacifique (CORP) qui ont adopté au cours des deux dernières décennies des principes et des pratiques de rémunération harmonisés. Le CORP réalise dans ce cadre des examens triennaux des traitements et des conditions d'emploi du personnel.

3. Le dernier examen triennal des cadres professionnels du PROE a été réalisé en 2006 par Mercer HR Consulting Ltd. Celui de 2009 a été confié à Strategic Pay et PriceWaterhouseCoopers (les consultants). Le mandat de l'examen de 2009 est reproduit dans le document 20CP/Représentants officiels/DT.8.1/Ann.2.

4. Le rapport de cet examen présente plusieurs recommandations reproduites dans le document 20CP/Représentants officiels/DT.8.1/Ann.3 (voir pages 3 et 7 du rapport). Le présent document résume les recommandations de l'examen, attire l'attention sur les observations des directeurs des organisations membres du CORP et sollicite l'approbation des recommandations devant être entérinées par la Conférence du PROE.

Résumé des recommandations de l'examen :

Fourchettes de rémunération de tous les postes

5. Le barème des traitements actuel est actuellement organisé en deux parties avec des conditions d'emploi différentes : le barème des agents de soutien et le barème des cadres professionnels. Les classes au sein de chaque barème sont larges et comprennent un certain nombre de points. Les emplois sont classés et la classe détermine l'éventail des traitements (ainsi que les conditions) associé.

6. Le groupe de travail sur l'harmonisation a observé un chevauchement dans certaines organisations membres entre le barème des agents de soutien et celui des cadres professionnels. Ce problème n'existe toutefois pas au PROE où une démarcation nette sépare ces deux barèmes.

7. Dans certaines organisations, le faible nombre de classes de cadres professionnels pose problème car certains responsables se retrouvent dans la même classe que leur personnel et perçoivent donc la même rémunération. Le nouveau barème des traitements proposé par l'examen de 2009 représente une amélioration à cet égard.

8. Les principales difficultés rencontrées par le PROE tiennent au faible nombre de classes et d'échelons au sein de chaque classe du barème des cadres professionnels et notamment à l'absence de progression possible en fonction des performances des agents ayant atteint l'échelon maximal du barème des cadres professionnels.

9. Les directeurs des organisations membres du CORP sont convenus en principe de réviser le modèle tel que présenté par les consultants afin d'augmenter le nombre d'échelons, pour éviter le chevauchement qui existe dans certaines organisations entre les barèmes des cadres professionnels et des agents de soutien et élaborer un barème des traitements unique pour l'ensemble du personnel. On constatera que ce nouveau barème proposé diffère du barème existant en ce qu'il comprend un nombre supérieur de classes plus ou moins réparties sur le même nombre d'indices.

10. Le groupe de travail sur l'harmonisation continuera d'aligner les postes de leurs organisations sur les nouvelles fourchettes de traitement et de veiller à la bonne application du barème. Les résultats devraient être examinés par les directeurs des organisations membres du CORP au cours de la première semaine de février 2010.

11. Le Secrétariat sollicite l'approbation de la Conférence du PROE concernant la recommandation des consultants de réviser le barème des traitements et informera les Membres de sa date d'entrée en vigueur et des autres questions importantes associées à ce changement, soit lors de la prochaine Conférence du PROE soit par voie de circulaire le cas échéant.

Fourchettes de rémunération des directeurs

12. Les consultants ont noté une grande diversité dans le classement des postes de directeurs entre les différentes organisations membres du CORP et ont recommandé que ces rôles soient couverts par une fourchette distincte comprenant des échelles de rémunération correspondant à l'importance de leur poste. Les directeurs des organisations membres du CORP ne sont pas parvenus à un consensus à ce sujet et ont demandé au groupe de travail sur l'harmonisation de fournir des informations complémentaires. Aucune décision ne doit donc être prise par la Conférence du PROE pour le moment.

13. Le barème des traitements du CORP comprend actuellement neuf échelons égaux entre un minimum et un maximum (l'échelon 5 se trouvant sur la médiane). Le nouveau modèle proposé recommande la suppression de ces échelons et l'adoption d'une augmentation en pourcentage au sein de chaque fourchette en fonction des pourcentages du système de gestion des performances de chaque organisation. Cette suggestion est conforme aux bonnes pratiques de rémunération, telles que le système de pourcentage utilisé par le PIFS depuis 2005 et pourrait éliminer les attentes que les augmentations par échelons peuvent susciter.

Aucune modification pour le PROE : Courbe de rémunération harmonisée, règles de six ans, âge du départ à la retraite, DTS

14. Les consultants ont formulé plusieurs recommandations visant à harmoniser les postes au sein des six organisations membres mais celles-ci sont sans incidence sur le PROE. Ces recommandations prévoient le maintien des pratiques suivantes :

- a) Fixer la courbe de rémunération des cadres professionnels à la moyenne des trois marchés de référence¹ et fixer la courbe de rémunération des agents de soutien 10 % au-dessus du quartile supérieur du marché local ;
- b) Appliquer la règle des six ans en maintenant un mandat de trois ans renouvelable pour trois années supplémentaires et en autorisant le titulaire du poste à y postuler à nouveau à l'issue des six premières années ;
- c) Supprimer toute référence à un âge de départ à la retraite ; et
- d) Continuer d'utiliser les droits de tirages spéciaux (DTS), pour exprimer le barème des traitements du CORP, ainsi que le mécanisme de stabilisation existant.

Communication

15. Les consultants ont formulé plusieurs recommandations concernant la communication d'informations sur la rémunération (page 5 du rapport). La direction du PROE a examiné ces recommandations et appuie pleinement leur application au sein de l'organisation.

16. Les consultants ont également recommandé que les organisations membres du CORP préparent un modèle commun de description de poste. Un modèle a été adopté par le groupe de travail sur l'harmonisation avec l'assistance des consultants et la direction du PROE a déjà approuvé son utilisation lors de la préparation des descriptions de postes. Un modèle d'analyse de poste est en cours d'élaboration par le groupe de travail afin d'évaluer chaque poste et d'élaborer des descriptions de postes.

¹ Les marchés de référence sont constitués par la médiane des fonctions publiques de la Nouvelle-Zélande et de l'Australie et le quartile supérieur de l'ensemble des organisations sises aux Fidji.

Gestion des performances

17. Les consultants ont également formulé plusieurs recommandations concernant les systèmes de gestion des performances du CORP. La direction du PROE entend réaliser un examen du système de gestion des performances du Secrétariat, comme le propose le rapport de l'Évaluation indépendante de l'organisation. Les consultants chargés de l'examen triennal qui ont également réalisé un examen détaillé du système de gestion des performances du PIFS devraient être disponibles d'ici la fin de l'année pour fournir une formation sur ce modèle au cas où le PROE envisagerait d'adopter un système semblable à celui du PIFS. Le Secrétariat est résolu à mettre en place, en parallèle avec le nouveau barème des traitements proposés, un système révisé de gestion des performances.

Programme de fidélisation du personnel

18. Les consultants ont formulé cinq recommandations sur la fidélisation du personnel, actuellement en cours d'examen par la direction du PROE. Le Secrétariat est déjà doté d'un programme d'orientation des nouvelles recrues qu'il continue de réviser et d'améliorer pour mieux répondre aux besoins croissants de l'organisation.

19. La formation permanente et le développement personnel sont des domaines sur lesquels les consultants ont attiré l'attention. Le rapport des consultants note que le CORP a toujours eu comme politique de favoriser le développement des agents de soutien, estimant que les compétences des cadres professionnels, élevées au moment de leur recrutement, n'ont pas besoin d'être développées au cours de leur mandat relativement court au sein des organisations membres du CORP (règle des six ans). La direction du PROE reconnaît que l'ensemble de son personnel devrait se tenir au courant des progrès dans leurs domaines de travail, comme l'ont fait les autres organisations du CORP, dans le cadre du groupe de travail sur l'harmonisation. Cette question sera examinée plus avant dans le cadre d'un système révisé de gestion des performances.

Impact des meilleures pratiques internationales

20. Trois recommandations ont été émises par les consultants suite à leur examen des meilleures pratiques internationales. La direction du PROE a déjà noté l'importance d'introduire dans un proche avenir des états sur la rémunération totale. Elle a également reconnu le besoin de fournir une formation aux cadres administratifs et au personnel sur la gestion efficace des performances (y compris les rétroactions) compte tenu du projet de réviser son système de gestion des performances.

21. Concernant la recommandation de comparer la rémunération totale des organisations membres du CORP aux marchés de référence, les directeurs des organisations ont estimé que cela pourrait être utile à condition que cette comparaison soit judicieuse. Le groupe de travail sur l'harmonisation continue d'examiner cette question et rendra compte de ses travaux à la prochaine réunion des directeurs des organisations membres du CORP.

Indemnité de cherté de vie

22. Le barème des traitements harmonisés utilisés par les organisations membres du CORP est défini pour Suva (Fidji) et ajusté pour tenir compte des différences entre le coût de la vie à Suva et dans les autres villes, dont Apia.

23. Les organisations membres du CORP utilisent différents mécanismes pour calculer cette indemnité de cherté de vie. Les consultants ont recommandé que toutes les organisations envisagent d'adopter le mécanisme utilisé par le PIFS, plus simple et plus récent que les autres, dont la majorité date de 1995. Les consultants ont toutefois noté que les chiffres calculés à l'aide des différentes formules varieront peu.

24. Le groupe de travail sur l'harmonisation poursuit son travail sur l'harmonisation de l'indemnité de cherté de vie dans l'ensemble des organisations membres du CORP. La direction du PROE en examinera la pertinence ainsi que l'incidence sur son personnel et l'organisation lorsque des conclusions auront été présentées.

Recommandations détaillées concernant les conditions d'emploi harmonisées

25. Les organisations membres du CORP documentent leurs pratiques de mise en œuvre des dispositifs harmonisés de rémunération à l'aide de la grille de comparaison de la rémunération (voir Annexe 3 du rapport des consultants). Le rapport a recommandé plusieurs amendements à cette grille, en cours d'examen par le groupe de travail sur l'harmonisation.

26. Les consultants ont également recommandé de remplacer l'indemnité de fret appliquée dans l'ensemble du CORP lors du recrutement et du rapatriement (6 mètres cubes par agent, 2 mètres cubes pour son conjoint et 1 mètre cube pour chaque enfant) par une politique plus simple prévoyant au maximum un container standard de 20 pieds. Les directeurs des organisations membres du CORP ont adopté cette recommandation et le Secrétariat sollicite donc l'aval de la Conférence du PROE concernant cette amélioration administrative pratique.

27. La direction du PROE a également examiné ses autres politiques et pratiques dans le contexte de la grille de comparaison des conditions d'emploi au sein du CORP. Lorsque des amendements du règlement du personnel sont nécessaires, ils seront présentés dans un autre document soumis à l'examen de la Conférence du PROE.

Évaluation des postes

28. Outre l'examen triennal, les organisations membres du CORP ont évalué tous leurs postes de cadres professionnels et, dans certains cas, leurs postes d'agents de soutien. Elles sont pour cela convenus d'utiliser la méthodologie SP10 de Strategic Pay plutôt que la méthode CED de Mercer.

29. La direction du PROE a également décidé, par souci d'impartialité et de transparence, de confier l'évaluation des postes du PROE à un consultant indépendant ayant déjà appliqué la méthodologie SP10.

Recommandations

30. La Conférence est invitée à :

- **prendre note** des conclusions de l'examen triennal de la rémunération des cadres professionnels réalisé en 2009 ;
- **approuver** l'adoption du nouveau modèle proposé de fourchette de rémunération et demander au Secrétariat d'informer les Membres de sa date d'entrée en vigueur et des autres questions importantes associées à ce changement, soit lors de la prochaine Conférence du PROE soit par voie de circulaire le cas échéant ;
- **approuver** le remplacement de l'indemnité de fret lors du recrutement et du rapatriement par un container de 20 pieds maximum ; et
- **prendre note** du fait que la prochaine évaluation des postes du PROE sera réalisée par des consultants indépendants appliquant la méthodologie SP10.