

## MANDAT DE L'EXAMEN TRIENNAL DE LA REMUNERATION REALISE EN 2009

L'examen triennal de la rémunération réalisé en 2009 avait pour mandat de :

- (a) Dresser un aperçu des tendances internationales (notamment des plus récentes) en matière de politiques et de pratiques de rémunération en soulignant les aspects par lesquels les organisations du CORP se distinguent de la norme ;
- (b) Donner son avis sur l'incidence possible de ces tendances ainsi que sur la pertinence de la structure de rémunération du CORP à plus long terme ;
- (c) Examiner l'enveloppe salariale actuellement proposée aux employés par chacune des organisations participantes du CORP, décrire les différences relevées et noter les incidences qui pourraient en découler ;
- (d) Comparer la rémunération globale harmonisée actuellement offerte au personnel par rapport aux marchés de référence et aux meilleures pratiques internationales, et recommander des changements le cas échéant ;
- (e) Examiner la courbe de rémunération harmonisée des cadres professionnels par rapport aux marchés de référence<sup>1</sup> et déterminer si la référence actuelle de la moyenne des trois marchés de référence est appropriée<sup>2</sup> et, dans la négative, recommander des solutions de remplacement ;
- (f) Examiner la courbe de rémunération harmonisée des agents de soutien en poste à Suva par rapport au marché de référence<sup>3</sup> et déterminer si la référence actuelle (10 % de plus que le quartile supérieur) est appropriée<sup>4</sup> ;
- (g) Pour les agents de soutien en poste hors de Suva,<sup>5</sup> recommander une approche pour déterminer un marché de référence approprié en l'absence d'analyses fiables du marché local.

Les questions spécifiques devant être couvertes dans le cadre de ce mandat étaient les suivantes :

- (a) S'interroger sur la pratique actuelle, qui consiste à exprimer les traitements des cadres professionnels en DTS,<sup>6</sup> et sur la méthode associée de stabilisation, et s'exprimer quant à leur opportunité et, le cas échéant, proposer des solutions de remplacement ;
- (b) Examiner la mise en œuvre de la « règle des six ans » dans l'ensemble des organisations membres du CORP en notant les différences existantes et leur impact ;
- (c) Examiner les barèmes actuels des indemnités de cherté de vie<sup>7</sup>, déterminer s'ils restent pertinents et noter toute possibilité d'harmonisation ou d'amélioration ;
- (d) S'interroger sur le rôle que peuvent jouer les organisations en matière de renforcement des capacités, sur le conflit potentiel avec la pratique actuelle de recrutement méritocratique et sur les incidences possibles sur les pratiques de recrutement et de rémunération ;
- (e) Examiner les recommandations existantes concernant l'adoption d'une rémunération globale et déterminer si cette pratique reste adaptée aux organisations membres du CORP et, le cas échéant, recommander comment cette approche pourrait être mise en œuvre ;
- (f) Examiner la politique sur l'âge de départ à la retraite, déterminer si elle reste adaptée et recommander une approche harmonisée ; et
- (g) Donner son avis sur toute autre question jugée pertinente.

<sup>1</sup> Fonctions publiques de la Nouvelle-Zélande et de l'Australie et ensemble des organisations sises aux Fidji.

<sup>2</sup> Les données des marchés de référence pour 2007 et 2008 seront fournies.

<sup>3</sup> Le marché de référence est l'ensemble des organisations sises aux Fidji.

<sup>4</sup> Les données des marchés de référence pour 2007 et 2008 seront fournies.

<sup>5</sup> Les sites hors Suva comprennent : Apia, Honiara, Nouméa, Pohnpei et Port Moresby.

<sup>6</sup> Les DTS sont les « droits de tirage spéciaux » tels que définis par le Fonds monétaire international.

<sup>7</sup> Le barème des traitements du CORP est défini en utilisant les Fidji comme site de référence. Une indemnité de cherté de vie est versée aux agents en poste hors des Fidji.