



Secrétariat du Programme régional océanien de l'environnement

VINGT ET UNIÈME CONFÉRENCE DU PROE

Madang (Papouasie-Nouvelle-Guinée)

6 – 10 septembre 2010

Point 10.1 de l'ordre du jour : Nouvelle échelle de rémunération

Objet du document

1. Informer la Conférence du PROE des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la nouvelle échelle de rémunération adoptée pour le Secrétariat.

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. La 20^e Conférence du PROE, réunie à Apia en 2009, a examiné les recommandations du rapport de l'examen triennal de 2009 et approuvé l'adoption d'une nouvelle échelle de rémunération pour le Secrétariat. Elle a également demandé au Secrétariat d'informer les Membres du PROE sur les principaux aspects liés à l'adoption de cette nouvelle échelle.

4. Le présent document fait le point sur la mise en œuvre de la nouvelle échelle de rémunération, y compris des catégories approuvées par les directeurs des organisations membres du CORP, et d'autres questions de fond telles que le traitement des directeurs, en vue de leur adoption par la Conférence du PROE.

Nouvelle échelle de rémunération

5. Des modifications mineures ont été apportées aux limites entre les catégories de rémunération présentées à la 20^e Conférence du PROE. Le **Tableau 1** présente la version définitive de l'échelle approuvée par les directeurs des organisations membres du CORP, lors de leur réunion extraordinaire de février 2010, en vue de sa soumission à leurs organes directeurs respectifs en tant que nouvelle échelle de rémunération en vigueur au sein du CORP. Le barème des traitements compte désormais 16 catégories de rémunération : les catégories 1 à 7 couvrent les postes locaux (agents de soutien) et les catégories 8 à 16 les postes internationaux (cadres professionnels).



CATÉGORIE	MINIMUM	MÉDIANE	MAXIMUM	FOURCHETTE	% DIFFÉRENCE
16	966	1 048	1 130	164	16,1 %
15	841	903	965	124	15,0 %
14	729	785	840	111	14,4 %
13	643	686	728	85	12,6 %
12	575	609	642	67	11,9 %
11	513	544	574	61	12,4 %
10	456	484	512	56	12,3 %
9	407	431	455	48	12,8 %
8	357	382	406	49	14,7 %
7	309	333	356	47	15,6 %
6	268	288	308	40	15,2 %
5	232	250	267	35	15,7 %
4	201	216	231	30	15,5 %
3	174	187	200	26	15,4 %
2	151	162	173	22	15,7 %
1	130	140	150	20	-

Tableau 1 : Échelle de rémunération proposée

6. Les catégories du barème des traitements sont élargies pour inclure un éventail de points. Des fourchettes salariales sont affectées à chaque catégorie en déterminant la valeur en dollars de sa médiane. Les valeurs minimales et maximales en dollars correspondant à chaque catégorie sont calculées en minorant et majorant respectivement les valeurs médianes de 20 %. Les emplois sont classés et la classe du poste détermine la fourchette des traitements (ainsi que les conditions d'emploi) associée. Tous les postes du PROE ont été classés pour déterminer leur nombre de points et leur position relative dans la nouvelle échelle de rémunération.

Incidences budgétaires

7. L'échelle de rémunération proposée sera appliquée en transférant les agents de l'ancien barème vers le nouveau en fonction de la classe correspondant à leur poste et à leur traitement actuel. Les principes de mise en œuvre suivants ont été adoptés par les directeurs des organisations membres du CORP pour le transfert vers la nouvelle échelle :

- a) Pour les agents dont les traitements sont inférieurs à 80 % de la médiane de la nouvelle échelle (traitement minimum), augmenter leurs traitements jusqu'à 80 % de la médiane à moins que leur performance ne soit insatisfaisante et n'ait suscité l'intervention de la direction ;
- b) Pour les agents dont les traitements sont supérieurs à 120 % de la médiane de la nouvelle échelle (traitement maximum), geler leurs traitements jusqu'à ce que le marché les rattrape ; et
- c) Transférer tous les autres agents en utilisant leurs traitements existants.

8. Les traitements des agents recrutés à partir de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle échelle utiliseront cette dernière.

9. Les seuls frais encourus par le PROE dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle échelle correspondent à l'ajustement des traitements des agents dont la rémunération est actuellement inférieure à 80 % de la nouvelle catégorie. Dans le cas du Secrétariat, ces frais sont estimés à environ 25 000 dollars É.-U. Cette augmentation a été prise en compte dans le budget programme pour l'exercice 2011.

Date d'entrée en vigueur

10. Un important travail devra être mené par chaque organisation pour consulter leur personnel et aligner leurs postes sur les nouvelles catégories de rémunération. Les directeurs des organisations membres du CORP ont approuvé l'entrée en vigueur de la nouvelle échelle de rémunération le 1^{er} janvier 2011.

Fourchettes de rémunération des directeurs

11. Lors de l'examen triennal de la rémunération réalisé en 2009, 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 catégories de rémunération correspondant à l'importance de leur poste.

12. Les directeurs des organisations membres du CORP, lors de leur réunion de juin 2010, ont examiné le rapport des consultants et approuvé la création de deux nouvelles catégories dans la nouvelle échelle de rémunération. Le Tableau 2 présente les catégories 17 et 18 proposées pour les directeurs. Les directeurs des organisations membres du CORP ont également pris note de l'évaluation des postes des directeurs et de leur placement dans la nouvelle échelle de rémunération, conformément aux recommandations des consultants. Ils ont toutefois reconnu l'autorité et la suprématie de leurs conseils d'administration respectifs et sont convenus qu'il leur incombait de décider du placement des postes de directeurs au sein de la nouvelle échelle.

CATÉGORIE	MINIMUM	MÉDIANE	MAXIMUM	FOURCHETTE	% DIFFÉRENCE
18	1 302	1 411	1 520	218	16,0 %
17	1 131	1 216	1 301	170	16,0 %

Tableau 2 : Échelle de rémunération proposée pour les directeurs

Directeur du PROE

13. Le rapport sur le classement des rôles des directeurs (*Report on the banding of CEO Roles*) est reproduit à l'**Annexe 1** pour examen par la Conférence du PROE. Ce rapport définit le cadre de la rémunération des directeurs, qui est aligné sur les *Principes directeurs et stratégies en matière d'harmonisation et de rémunération au sein du CORP*.

14. Le rôle du directeur du PROE a été évalué par les consultants à 1 271 points. Compte tenu de l'échelle proposée pour les directeurs au Tableau 2, ce poste appartient à la catégorie 17. L'approche adoptée est conforme à celle utilisée pour l'évaluation de tous les agents de l'Organisation.

15. Les consultants ont reconnu dans leur rapport que certains rôles du directeur ont pu changer depuis les évaluations réalisées début 2009 et que les évaluations des directeurs n'ont pas été arrêtées avec les organes directeurs. L'évaluation des directeurs fait en principe l'objet de discussions avec l'organe directeur, plus précisément son conseil d'administration ou son représentant, généralement le président.

16. Parmi les cinq directeurs des organisations participantes du CORP, le rôle du directeur du PROE et de deux autres a été classé dans la catégorie 17 tandis que les deux autres ont été placés dans la catégorie 18. Les principaux facteurs ayant influencé ces évaluations sont présentés à l'Annexe 1.

17. La Conférence du PROE est informée que l'évaluation des postes n'est pas une science exacte. Bien que les informations figurant dans la description de poste aient influencé les opinions et l'évaluation des consultants sur le classement de chaque facteur, la Conférence du PROE pourrait avoir une opinion différente compte tenu de l'influence et de l'importance de l'Organisation et du rôle du PROE en général. Il est en de même pour l'évaluation des rôles du Secrétariat.

18. Le Secrétariat invite la Conférence du PROE à examiner les conclusions du *Rapport sur le classement des rôles des directeurs*, comme le recommandent les consultants, et à décider d'adopter l'évaluation et le placement proposés ou de demander aux consultants de poursuivre l'examen de cette question avec le président (ou tout autre représentant désigné à cet effet).

La nouvelle échelle de rémunération et le système de développement des performances

19. Les consultants *Strategic Pay* élaborent actuellement un système de développement des performances (PDS) destiné au Secrétariat. L'entrée en vigueur de la nouvelle échelle de rémunération sera accompagnée de celle de ce nouveau système, conformément aux recommandations de l'examen triennal de 2009 relatives au lien entre les performances et la rémunération et à l'adoption d'une approche harmonisée en la matière au sein des organisations du CORP.

20. Compte tenu de ce qui précède, le Secrétariat propose que, lorsque le système de développement des performances du Secrétariat sera mis en œuvre, les mêmes politiques et directives soient adoptées pour l'évaluation annuelle des performances du directeur. Il est donc suggéré que la Conférence du PROE nomme et convoque un comité permanent pour évaluer annuellement les performances du directeur. Le Secrétariat fournira conseils et assistance au président et à un comité sélectionné au sujet du système adopté.

Recommandations

21. La Conférence est invitée à :

- **approuver** la nouvelle échelle de rémunération harmonisée du PROE, présentée dans le tableau suivant :

CATÉGORIE	MINIMUM	MÉDIANE	MAXIMUM	FOURCHETTE	% DIFFÉRENCE
18	1 302	1 411	1 520	218	16,0 %
17	1 131	1 216	1 301	170	16,0 %
16	966	1 048	1 130	164	16,1 %
15	841	903	965	124	15,0 %
14	729	785	840	111	14,4 %
13	643	686	728	85	12,6 %
12	575	609	642	67	11,9 %
11	513	544	574	61	12,4 %
10	456	484	512	56	12,3 %
9	407	431	455	48	12,8 %
8	357	382	406	49	14,7 %
7	309	333	356	47	15,6 %
6	268	288	308	40	15,2 %
5	232	250	267	35	15,7 %
4	201	216	231	30	15,5 %
3	174	187	200	26	15,4 %
2	151	162	173	22	15,7 %
1	130	140	150	20	0,0 %

- **prendre note** que le coût de sa mise en œuvre s'élève à 25 000 dollars É.-U. environ et qu'il a été pris en compte dans le budget programme pour l'exercice 2011 ;
- **prendre note** que la nouvelle échelle de rémunération entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2011 ;
- **examiner** l'évaluation du rôle de directeur du PROE et de la catégorie recommandée dans le *Rapport sur le classement des rôles des directeurs* préparé par les consultants et soit accepter cette recommandation soit demander aux consultants de poursuivre l'examen de cette question avec le président du PROE ; et
- **approuver** la nomination d'un comité permanent, présidé par le président du PROE, pour évaluer annuellement les performances du directeur.