



SECRÉTARIAT DU PROGRAMME RÉGIONAL OCÉANIE DE L'ENVIRONNEMENT

*Vingt-deuxième Conférence du PROE*

Apia (Samoa)

13 – 15 septembre 2011



**Point 9.3 de l'ordre du jour :**

**Examen du CORP sur les conditions d'emploi des postes pourvus localement  
(agents de soutien)**

**Objet du document**

1. Présenter à la Conférence du PROE les conclusions de l'examen conjoint du CORP sur les conditions d'emploi des postes pourvus localement (agents de soutien) et solliciter l'approbation de certaines modifications proposées envisagées par la direction du PROE.

**Historique**

2. Un examen conjoint du CORP a été réalisé dans le cadre de l'examen triennal des conditions d'emploi du personnel.

3. L'examen de 2011 a pour objet d'analyser les politiques et pratiques actuelles de rémunération des agents de soutien, y compris les barèmes des traitements, les avantages sociaux et les conditions d'emploi, et de formuler des recommandations en vue de les améliorer et de les harmoniser entre les organisations et sites selon les besoins.

4. Le mandat de l'examen figure à l'**Annexe 1**.

5. Strategic Pay et PricewaterhouseCoopers étaient les soumissionnaires retenus pour réaliser cet examen. Le projet de rapport final figure à l'**Annexe 2**.

6. Les consultants sélectionnés ont consulté les agents de soutien du PROE, le Comité du personnel, la direction et l'équipe chargée des ressources humaines. De vastes consultations ont également été menées en interne dans le cadre de cet examen.

**Rapport et recommandations des consultants**

7. Les consultants estiment que la majorité des conditions d'emploi des agents de soutien sont appropriées et que l'harmonisation a été relativement efficace. Les consultants ont en particulier réaffirmé que l'alignement des conditions d'emploi sur celles du marché local reste approprié et est conforme aux pratiques établies dans les autres organisations et sociétés internationales et multinationales.

8. Lors de leur réunion de juillet 2011, les directeurs des organisations membres du CORP ont pris note du rapport du groupe de travail du CORP, dans lequel est consigné leur accord global avec le rapport des consultants et la majorité de ses recommandations, et sont convenus d'approuver en principe la majorité des recommandations. Chaque organisation est toutefois libre d'envisager et d'adopter ces recommandations en fonction des conditions de son marché local.

9. Le mandat concernant l'étalonnage des traitements n'a toutefois pas été pleinement examiné et les consultants ont été priés de poursuivre leur travail à cet égard.

10. L'**Annexe 3** présente les recommandations des consultants pour chaque aspect de leur mandat, l'accord des directeurs du CORP fondé sur les recommandations du groupe de travail du CORP sur l'harmonisation et les décisions de la direction du PROE.

11. Deux modifications recommandées par les consultants ont été approuvées par la direction du PROE pour améliorer les conditions d'emploi de ses agents de soutien. Ces modifications sont détaillées ci-après.

#### 11.1 Gratification/Indemnité pour perte d'emploi

| Recommandations des consultants   | Recommandations du groupe de travail aux directeurs du CORP  | Accord des directeurs du CORP, Nadi, juillet 2011 |
|---|--|---|
| (2) <b>songent</b> à verser aux agents PAL une petite indemnité non renouvelable lorsque leur contrat à durée déterminée prend fin sans qu'un autre ne leur soit offert ; | Acceptée en principe suite à une analyse détaillée des incidences sur les ressources (accessibilité financière).<br>Dans le cas de la FFA, les PAL ont droit à une prime d'ancienneté (de 28 %) au bout de 4 ans de contrat, que celui-ci soit renouvelé ou non. | Recommandation du groupe de travail acceptée.     |

- a) Versement de 2 semaines aux agents ayant honoré 2 contrats consécutifs de 3 ans en cas de non-renouvellement du contrat ou de démission. Les agents de soutien sont liés par des contrats de 3 ans renouvelables en fonction de leurs résultats, de la disponibilité de fonds et des besoins du Secrétariat. L'adoption de cette recommandation va dans le sens des stratégies de fidélisation du personnel car elle encourage le personnel recruté localement à honorer deux contrats de 3 ans avant d'envisager des possibilités en dehors du Secrétariat.
- b) Cinquante pour cent des agents de soutien actuellement en poste au Secrétariat y travaillent depuis plus de 10 ans. Ce paiement est considéré comme une prime comparable au congé d'ancienneté offert par la fonction publique samoane.

## 11.2 Congé annuel :

| Recommandations des consultants  | Recommandations du groupe de travail aux directeurs du CORP   | Accord des directeurs du CORP, Nadi, juillet 2011                                     |
|--|---|---|
| (3) <b>effectuent</b> une étude des coûts qu'engendrerait pour chaque organisation l'harmonisation des régimes de congés annuels à l'échelle du CORP ; examinent à ce propos la possibilité d'accorder au départ à tous les agents 20 jours ouvrés par année, puis 25 jours ouvrés à partir d'un nombre convenu d'années de service (tout en maintenant les droits acquis des employés qui bénéficient déjà de meilleures conditions et en respectant, le cas échéant, les lois locales qui prescrivent des conditions de congés annuels plus avantageuses) ; établissent le coût des changements apportés aux conditions d'emploi normalisées y compris ceux qu'elles effectueraient au fil du temps, compte tenu de leurs moyens et prennent une décision lorsqu'elles en auront établi l'ensemble des incidences financières et autres. | Le groupe de travail recommande entre 20 et 25 jours ouvrés pour les congés annuels, en notant qu'il serait très difficile de réduire ces avantages sur les sites et dans les organisations où ils sont généralement plus longs pour l'ensemble du personnel et que les prescriptions juridiques doivent également être prises en compte. | Recommandation du groupe de travail acceptée en tenant compte des conditions locales. |

5  
congés annuels des agents de soutien sont actuellement de 15 jours.

- b) La direction du PROE a envisagé les amendements suivants concernant les agents de soutien, qui sont comparables aux congés payés de la fonction publique samoane :

|   |          |
|---|----------|
| Moins de 6 ans de service                   | 15 jours |
| Plus de 6 ans et moins de 12 ans de service | 18 jours |
| Plus de 12 ans                              | 21 jours |

## Incidences financières

12. Ces deux recommandations ne nécessitent pas de financements conséquents pour être mises en œuvre. Par exemple : si l'on considère le traitement le plus élevé des agents de soutien, la prime versée à un agent qui quitte le Secrétariat après deux contrats de 3 ans s'élève à 800 dollars É.-U. Les augmentations proposées des congés annuels représentent un surcoût annuel d'environ 3 000 dollars É.-U. pour le Secrétariat. Le Secrétariat a identifié des économies permettant de financer ces propositions.

## Recommandations

13. La Conférence est invitée à :

- **prendre note** des résultats de l'examen des conditions d'emploi des agents de soutien réalisé par le CORP en 2011 et des conclusions des consultants qui indiquent que la majorité de ces conditions est appropriée ;
- **approuver** les modifications suivantes des conditions d'emploi existantes des agents de soutien :
  - Versement de 2 semaines aux agents ayant honoré 2 contrats consécutifs de 3 ans en cas de non-renouvellement du contrat ou de démission.
  - L'amendement suivant des congés payés :

|   |          |
|---|----------|
| Moins de 6 ans de service                   | 15 jours |
| Plus de 6 ans et moins de 12 ans de service | 18 jours |
| Plus de 12 ans                              | 21 jours |

---

18 août 2011 – Original en langue anglaise