
**POINT 9.3 DE L'ORDRE DU JOUR
Harmonisation des rémunérations du CORP****Objet du document**

1. Informer la Conférence du PROE (CP) sur la statut de l'harmonisation du CORP en matière de rémunération ; et
2. Demander un accord de principe sur les mouvements de salaire du personnel au cours des 12 prochains mois, en fonction de la disponibilité des financements.

Contexte

3. Afin de faciliter la consultation des membres actuels de la CP, l'annexe 1 fournit le texte et la décision de la CP sur l'harmonisation en matière de rémunération du CORP de la 27^e CP tenue à Nioué en 2016. L'annexe 2 contient le texte et la décision de la CP de la 28^e CP organisée au Samoa en 2017.
4. Un résumé de toutes les décisions pertinentes prises sur le sujet par les PDG du CORP et les réunions des délégués est jointe en annexe 3.
5. Le Secrétariat a fait des efforts conséquents et investi beaucoup de temps et de ressources dans la mise en œuvre de la décision de la CP afin de continuer à soutenir les principes d'harmonisation des rémunérations et de participer à la réunion conjointe du sous-comité proposée par le PIFS à ce moment-là. Ces efforts sont résumés à l'annexe 4.
6. À ce jour, tel qu'indiqué par la décision des PDG du CORP, aucune décision ferme n'a été prise, en dehors de la discussion et des recommandations de la réunion des délégués et de la création d'un groupe de travail sur les services aux entreprises/finances afin d'explorer les domaines d'harmonisation.
7. Lors de la dernière réunion du groupe de travail sur les services aux entreprises/finances en mai 2019, la question de la rémunération du CORP a été à nouveau présentée. Le Secrétariat a suivi avec le PIFS la ferme décision des PDG du CORP sur les recommandations des délégués en novembre 2018 stipulant qu'aucun travail supplémentaire ne serait effectué en matière de rémunération ; pour autant la question n'est toujours pas résolue et en juillet 2019, le PIFS a demandé l'opinion des agences du CORP participantes quant à soumettre ce sujet au Comité des Amis de la Présidence afin que les ministres des finances et de l'économie l'étudient et que le Secrétaire général présente un document à chaque conseil de gouvernance des agences du CORP sur les mesures à prendre. Le Secrétariat a conseillé au PIFS quant à cette proposition ***que les questions soulevées soient avant tout abordées par notre conseil de gouvernance qui doit se réunir en septembre - avant que toute position ne puisse être convenue et transmise au nom du PROE.***

8. Entre temps, à la lumière de la situation susmentionnée, les agences participantes du CORP font évoluer leurs propres conditions d'emploi qu'elles jugent appropriées. Chaque agence a ses propres particularités en ce qui concerne la croissance, les mandats, le nombre d'employés et la capacité de financement.
9. Le Secrétariat souhaiterait obtenir l'approbation de la CP quant à pouvoir garder des conditions d'emploi qui préservent sa compétitivité en tant qu'employeur sur les marchés locaux et internationaux. Entre temps, en l'absence de position ferme du CORP sur la question de la rémunération, le Secrétariat continuera d'appliquer la méthodologie et les systèmes du CORP en la matière, et utilisera les examens triennaux et les recommandations passées comme références sur les conditions d'emploi du marché jusqu'à ce qu'il y existe un accord clair pour que chaque agence CORP suive son propre système de rémunération. Si une telle situation se présentait, le Secrétariat chercherait un consultant indépendant qualifié pour étudier son système.
10. La dernière évolution de salaire pour le Secrétariat a eu lieu en 2014 et était basée sur des données du marché de 2012. Le Secrétariat à cette époque-là était la seule agence capable de mettre en place 50 % des hausses recommandées, ce qui équivalait à une augmentation moyenne de 6,7 % par rapport au barème des traitements du personnel recruté sur le plan international en vigueur. Le tableau suivant montre où se situe actuellement chacune des agences participantes pour les mêmes données du marché :

2019 (SDR)				
	SDR - midpoints			
BAND	SPREP	PIFS	SPC	FFA
18	129,731	131,505	124,502	132,924
17	108,962	111,298	106,299	111,705
16	94,096	96,814	93,551	96,487
15	80,783	83,295	80,558	82,818
14	68,667	70,898	68,299	70,413
13	58,503	60,609	58,352	59,972
12	51,002	52,871	50,898	52,286
11	44,300	45,800	44,128	45,421
10	36,874	38,015	36,760	37,809
9		33,694	32,615	

11. En résumé, les rémunérations du PIFS et de la FAA sont supérieures à celles du PROE, avec respectivement une moyenne de 2,9 % et 2,5 % ; la CSP étant 1 % en dessous. Aucune discussion ou décision des PDG du CROP sur ces questions ou sur la position du taux de référence. En conséquence, chaque agence a fait évoluer sa propre grille salariale comme elle le juge approprié. Cependant, comme précisé, les données du marché utilisées datent de 2012 et le Secrétariat ressent déjà les répercussions de ces données obsolètes en matière de recrutement et de maintien des employés pour les postes locaux et internationaux.

12. L'objectif organisationnel 5 dans le plan stratégique 2017/2026 du PROE identifie le recrutement et le maintien d'un personnel approprié comme une priorité essentielle, or de nombreux postes doivent être publiés 2 ou 3 fois avant de pouvoir recruter et le nombre de candidatures pour certains postes clés a baissé drastiquement ces dernières années. Là où le Secrétariat avait l'habitude de recevoir en moyenne 50 à 60 candidatures pour un poste, elles ont été de 10 à 20 les 3 dernières années. Les taux de maintien sont également passés de 85 % en 2014 (lorsque les dernières évolutions de rémunération ont été appliquées) à 69 % en 2018. Plusieurs facteurs ayant contribué à cette tendance ont été identifiés, avec une grande majorité d'entre eux associés aux conditions d'emploi du personnel.
13. Le Secrétariat a été en mesure de fournir des services aux membres au cours des dernières années, mais il n'a pas pu maintenir ses engagements envers son personnel, notamment les évolutions des traitements conformément aux taux prévalant sur le marché. Le Secrétariat reconnaît l'importance de trouver un juste équilibre entre une action juste envers son personnel (en conservant un barème des traitements harmonisé sur celui du marché et la viabilité financière) et sa responsabilité en tant que PDG pour le Conseil de gouvernance.
14. Au cours des 3 dernières années, le Secrétariat s'est concentré sur le rétablissement de sa viabilité financière en éliminant son déficit et en constituant des réserves. Si la tâche a été de taille au regard des nombreuses demandes des membres, le Secrétariat n'a affiché aucun déficit au cours des 3 dernières années.
15. Le Secrétariat souhaite en conséquence l'approbation de la CP pour trouver des moyens de gérer les écarts importants en ce qui concerne les données utilisées pour évaluer les évolutions des traitements pour le personnel recruté internationalement. En octobre 2018, le groupe de travail des RH du CORP a transmis les données annuelles du marché à chaque agence, mais il n'y a eu aucun engagement de la part des agences participantes pour étudier collectivement les données du marché comme cela a été fait par le passé, en raison des particularités de leur situation respective.
16. L'objectif du PROE est de mettre à jour le barème des traitements sur la base des dernières données du marché (2018). La mise en place totale de cette évolution des rémunérations coûterait approximativement 250 000 USD, 31 % de ce montant étant destiné aux postes financés par les frais liés aux programmes/budget de base et les postes financés par les projets, y compris AusAID XB et NZAID XB. Cela équivaudra à une hausse moyenne de 5 % à partir des données de 2012.
17. Pour le barème des traitements locaux, le Gouvernement du Samoa a appliqué une hausse générale de 10 % en janvier 2019 avec des hausses progressives au cours des trois dernières années comme suit (2019 – 5 % ; 2020 – 3 % ; 2021 – 2 %). Le Secrétariat a donc besoin d'examiner cette hausse sur le marché local au cours de l'année prochaine pour veiller à rester compétitif sur le marché local de l'emploi. Le service public du Samoa étant l'employeur principal et le plus important du marché local, il reste l'institution pilote en matière de normes pour les rémunérations. Cela représentera environ 40 000 USD au cours des 3 prochaines années.
18. Le Secrétariat n'a actuellement pas le financement nécessaire pour mettre en place ces hausses de rémunération programmées. Il appelle en conséquence la CP à envisager d'approuver en principe l'application d'évolutions des rémunérations pour toutes les catégories du personnel pour un montant total de 300 000 USD, sous réserve de la disponibilité de fonds. Pour que le PROE reste compétitif sur le marché actuel de l'emploi,

localement et internationalement, et soit un employeur plus responsable, le Secrétariat a besoin du soutien de ses membres pour trouver une solution aux barèmes de traitement obsolètes auxquels il est contraint de se tenir pour fonctionner. Si un mouvement est considéré abordable, un rapport sera présenté pour validation lors de la prochaine réunion du Conseil exécutif.

Recommandation

19. La Conférence est invitée à :

1. **prendre acte** du fait qu'il n'y a eu aucune avancée sur le travail concernant l'harmonisation en matière de rémunération du CORP ;
2. **prendre acte** qu'en l'absence d'une position claire de la part des agences du CORP participantes et des PDG du CORP, le Secrétariat continuera d'appliquer la méthodologie et les systèmes du CORP jusqu'à ce qu'il ne soit clairement plus possible de maintenir l'harmonisation des rémunérations.
3. **valider** le recours du Secrétariat à un consultant indépendant qualifié pour étudier son système de rémunération afin de veiller à ce qu'il reste compétitif sur le marché actuel local et international de l'emploi ;
4. **donner un accord** de principe quant à l'adoption d'un mouvement des traitements à hauteur de 300 000 USD pour l'ensemble du personnel, sous réserve de la disponibilité des fonds ; et
5. **noter** que le Secrétariat fournira un rapport à la réunion du Conseil exécutif de 2020 sur les moyens de faire évoluer les rémunérations et de mettre en œuvre toute décision susmentionnée avec les implications financières afférentes.

20 août, 2019



