
POINT 9.4 DE L'ORDRE DU JOUR
Amendements au statut des employés**Objet du document**

1. Informer la Conférence du PROE (CP) des modifications apportées au Règlement du personnel.

Contexte

2. Conformément à l'article 14 du règlement du personnel, le Directeur général est autorisé à apporter des modifications à ce règlement conformément aux orientations reçues de la CP sur les modifications qui n'ont pas d'implications financières importantes. Lors de la 25^e CP à Majuro en 2014, la CP avait indiqué que par implications financières importantes, il était entendu toute dépense au-delà de 50 000 USD pour un point spécifique.
3. La 29^e Conférence du PROE a examiné le document de travail 9.3 relatif à l'harmonisation des rémunérations qui souligne les défis que rencontre le Secrétariat pour harmoniser les conditions de travail du personnel, et en particulier les incidences sur le recrutement et le maintien des employés du PROE (consulter le document de travail 9.3). Le PROE n'a pas été en mesure de faire évoluer les salaires par rapport aux barèmes du traitement des employés au cours des 6 dernières années, car il a concentré son action sur la suppression du déficit budgétaire et la constitution de réserves financières.
4. À la lumière de ce qui précède et afin de répondre et faire évoluer les engagements du Secrétariat dans le cadre de l'objectif organisationnel 5 de son plan stratégique, qui concerne le maintien et le recrutement de personnel qualifié, le directeur général a dû explorer diverses options pour résoudre certains des problèmes de personnel restés en suspens depuis longtemps avec les ressources disponibles et permettre au Secrétariat de rester un employeur compétitif sur les marchés internationaux et locaux.
5. Les changements clés en ce qui concerne les conditions de travail du personnel approuvés par le Directeur général au cours des deux dernières années (2017 et 2018) sont soulignés ci-après. Ces changements ont été effectués pour palier aux lacunes en matière d'équité et de justice parmi différentes catégories du personnel et maintenir la compétitivité sur les marchés de l'emploi nationaux et internationaux :
 - a) Attribution d'indemnités de formation pour les employés recrutés sur le marché local avec un maximum de 377 USD (1000 SAT) par an par personne. Le coût de la mise en place de cette modification en 2018, sur une base remboursable, était d'environ 3 800 USD.
 - b) Attribution d'indemnités de voyage pour les congés scolaires et les congés dans les familles pour les ressortissants samoans travaillant comme employés recrutés sur le marché international (ERMI ci-après) dont la base est à Auckland, en Nouvelle-Zélande, dans la mesure où la majorité des ERMI samoans sont des citoyens néo-zélandais. Le coût des voyages pour les congés scolaires en 2018 s'élevait approximativement à

2000 USD. Le voyage pour les congés dans les familles prend effet en 2019 et le budget estimé pour sa mise en place est de 20 000 USD par an. La mise en œuvre de ces deux mesures est en ligne avec celles établies dans le règlement du personnel pour les ERMI expatriés.

- c) Pour le barème des traitements des employés recrutés sur le marché local (ERML ci-après), une évolution des salaires a pris effet en janvier 2019 sur la base de la grille des salaires 2018 du gouvernement du Samoa. Le coût estimé était de 14 000 USD. Le barème des traitements des ERML n'avait pas évolué depuis 2014 (ce qui est également le cas pour le barème ERMI). 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 %). Cette hausse n'a pas été prise en compte dans la révision du nouveau barème des traitements des ERML, car les informations n'étaient pas disponibles pour le Secrétariat au moment de la planification du budget. 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.
6. La CP constatera que toutes les modifications appliquées au cours des deux dernières années relèvent des prérogatives du Directeur général incluses dans le règlement du personnel conformément aux orientations reçues du CP. Les membres devront également prendre acte du fait que les conditions de travail susmentionnées ont été intégrées dans les recommandations des deux dernières révisions triennales du CORP (2015 et 2018) effectuées par des consultants indépendants, mais n'ont pas été mise en place par le PROE en raison d'un manque de consensus actuel quant à une position commune en matière de rémunération. Cependant, le Secrétariat reconnaît que les recommandations de ces révisions représentent les références les plus pertinentes du marché disponibles, dans la mesure où elles ont été réalisées pour le CORP après consultations supplémentaires auprès des agences participantes et considère que lesdites recommandations constituent des recommandations appropriées lorsque leur application est financièrement possible, pour garantir que le PROE reste compétitif en tant qu'employeur international.
7. Le Secrétariat doit pouvoir recruter et fidéliser du personnel de qualité afin de remplir efficacement son mandat, d'être compétitif et d'être un employeur prisé. Le Secrétariat vise en conséquence la compréhension et le soutien des membres, car il est nécessaire de trouver un équilibre entre la santé financière et la prestation de ses services.

Recommandation

8. La Conférence est invitée à :
 1. **prendre acte** des modifications apportées au Règlement du personnel.

