

**Trente-deuxième Conférence des
responsables du PROE**

2-4 septembre 2025

Sheraton Samoa Aggie Grey's Hotel & Bungalows

« Préserver notre environnement au sein de la zone Pacifique, dans le respect de nos cultures »

**Point 6.5 de l'ordre du jour : Compte rendu du groupe de travail du PROE sur la révision de
la rémunération du personnel de 2021****Objectif :**

1. Fournir aux membres l'analyse stratégique de la rémunération dans le cadre du système de rémunération du PROE, incluant l'ensemble des conditions d'emploi du personnel. Rapport final, avril 2025 (**Annexe A**).
2. Fournir une évaluation des recommandations issues de l'analyse, ainsi que les commentaires du Secrétariat (**Annexe B**).
3. Obtenir l'approbation et l'aval de la Réunion des responsables du PROE concernant les recommandations du groupe de travail.

Contexte :

4. Lors de la 30^e Conférence du PROE en septembre 2021 et de la Réunion spéciale du PROE en octobre 2021, les membres ont convenu de charger le groupe de travail de l'examen des recommandations issues du rapport d'examen organisationnel indépendant du Secrétariat (ICR) et de l'examen à mi-parcours (MTR) du Plan stratégique du PROE 2017-2026, et d'évaluer également le rapport et les recommandations issus de la révision de la rémunération du PROE.
5. Strategic Pay of New Zealand a été engagé en août 2024 pour mener à bien l'examen indépendant des conditions de rémunération et d'emploi du personnel du Secrétariat, qui devrait s'achever fin octobre 2024. Le contrat a été prolongé, principalement afin de permettre aux membres de fournir leurs commentaires sur l'examen, la date de fin ayant été fixée au 2 mai 2025. Le rapport final de Strategic Pay a été transmis au groupe de travail le 8 mai 2025. Le groupe de travail s'est réuni pour discuter du rapport final le 11 juin 2025.
6. Afin de formuler des recommandations fondées sur des données probantes et de permettre aux membres de prendre des décisions éclairées lors de la Réunion du PROE, le groupe de travail a demandé au Secrétariat des précisions supplémentaires concernant les répercussions financières et les besoins en ressources liés aux recommandations. Ces précisions, ainsi qu'un projet d'addenda au rapport final (en cours d'élaboration), ont été transmis au groupe de travail le 18 août 2025. Le groupe de travail s'est réuni de nouveau pour examiner l'information complémentaire le vendredi 22 août, avec la participation de représentants de l'Australie, des îles Cook, de la Nouvelle-Zélande, des Samoa, de Tokelau et du Royaume-Uni.

À propos du rapport de Strategic Pay

7. Le rapport, fourni à l'**Annexe A**, présente une analyse complète du cadre de rémunération du PROE, en examinant les structures salariales, les avantages sociaux, les indemnités et les conditions d'emploi. Strategic Pay a recueilli les commentaires de divers groupes de parties prenantes pour éclairer ses recommandations, notamment par le biais d'entrevues avec la direction du PROE, de groupes de discussion avec les représentants du personnel, de sondages et de soumissions écrites provenant d'employés de divers sites, ainsi que d'échanges avec les membres du PROE et des partenaires externes.

8. L'analyse inclut une vaste étude comparative du marché, des consultations avec les parties prenantes, et une comparaison avec des références régionales et internationales, y compris les agences CROP, l'ONU, la BAD, etc., ainsi qu'une analyse comparative avec le rapport Birches (2021). La rémunération au PROE est inférieure de jusqu'à 50 % à celles des niveaux de l'ONU et de la BAD, et inférieure de 11 à 15 % en moyenne par rapport aux organismes régionaux.
9. Le PROE joue un rôle essentiel dans la gouvernance environnementale régionale, la résilience climatique et les efforts de conservation. Assurer une main-d'œuvre bien rémunérée et motivée est essentiel pour atteindre ces objectifs. Ce rapport fournit donc des recommandations stratégiques fondées sur des données probantes, visant à :
 - Renforcer la compétitivité salariale pour attirer et retenir les meilleurs talents.
 - Aligner les allocations de type COLDA et les indemnités de logement sur les conditions réelles du marché.
 - Maintenir un modèle de progression salariale structuré lié au rendement.
 - Normaliser les droits aux congés et les avantages afin de garantir l'équité.
 - Renforcer la transparence des structures salariales et de la communication.
 - Mettre en œuvre des réformes salariales durables dans un échéancier échelonné.
10. Le rapport présente des priorités immédiates, à moyen et à long terme pour améliorer l'équité, la transparence et la compétitivité. Les principales recommandations incluent la mise à jour des taux de conversion du DTS, la révision des allocations COLDA et de logement, le renforcement des stratégies de recrutement et de rétention, et l'harmonisation des structures salariales avec celles des autres agences CROP. Le rapport insiste sur la nécessité de calculs salariaux plus clairs, d'une progression liée au rendement, et d'un alignement sur les références régionales, tout en reconnaissant les contraintes financières.

Évaluation des recommandations

11. **L'Annexe B** présente les commentaires du Secrétariat sur chacune des recommandations immédiates, à moyen et à long terme du rapport de Strategic Pay. Elle présente également la position du groupe de travail sur les réponses à chacune des recommandations. Le groupe de travail et le Secrétariat soutiennent globalement les recommandations issues de l'examen.
12. L'une des principales recommandations issues de l'analyse est que le PROE collabore avec les agences CROP pour harmoniser les structures salariales et réduire la concurrence interne. Le groupe de travail souhaite féliciter le Secrétariat pour ses efforts visant à relancer le **Sous-groupe sur la rémunération du groupe de travail sur l'harmonisation des rémunérations des agences CROP**. Collaborer avec les agences CROP pour harmoniser les structures salariales réduit la concurrence interne et favorise la cohérence régionale. La participation active du PROE au groupe de travail sur l'harmonisation des rémunérations et au Sous-groupe sur la rémunération renforce son influence et lui permet de tirer profit des réformes collectives. Un plan de travail commun et des principes visant à harmoniser les principales structures de rémunération, les règlements du personnel et les conditions d'emploi constituent une avancée positive pour maintenir l'alignement. Le Sous-groupe, ainsi que son plan de travail, sera un mécanisme clé pour faire avancer un certain nombre de recommandations de l'examen.
13. Une recommandation que le Groupe de travail convient de faire progresser conjointement par l'intermédiaire du Sous-groupe est la recommandation 2.b. visant à effectuer une analyse comparative avec des organisations mondiales telles que l'ONU et la BAD afin d'aider le PROE à rester informé des grandes tendances internationales. Dans ses discussions, le Groupe de travail a souligné que cette recommandation visait à se tenir informé, mais a noté que la priorité

était de se concentrer sur les agences du CROP et d'autres marchés locaux, en précisant que les autres organisations internationales ne sont pas le marché de référence visé.

Mise en œuvre des recommandations de l'examen

14. Le Groupe de travail recommande que la Réunion approuve les recommandations issues de l'examen et invite le Secrétariat à faire avancer les travaux sur ces recommandations, conformément à l'analyse menée par Strategic Pay et aux commentaires de l'**Annexe B**.
15. Le Groupe de travail a pris acte de l'avis du Secrétariat selon lequel le Directeur général est habilité à prendre des décisions concernant les règlements du personnel, sauf en cas de répercussions budgétaires importantes.
16. Le Secrétariat présentera tout point ayant des répercussions financières importantes pour décision du Conseil exécutif en septembre 2026, afin de les intégrer dans le budget supplémentaire de 2027.
17. Le Groupe de travail et le Secrétariat considèrent qu'il est utile de poursuivre la tenue de réunions du Groupe de travail en tant que forum pour discuter des recommandations à mettre en œuvre avant le 5^e Conseil exécutif prévu l'an prochain.

Recommandation :

18. La réunion est invitée à :
 - 1) **Prendre note** du rapport de Strategic Pay intitulé « Examen du système de rémunération du PROE, y compris l'ensemble des modalités et conditions d'emploi du personnel : Rapport final »
 - 2) **Prendre note** des commentaires du Secrétariat et du Groupe de travail sur les recommandations, comme indiqué dans l'**Annexe B**.
 - 3) **Appuyer** le Directeur général et le Secrétariat pour faire progresser la mise en œuvre des recommandations qui n'ont pas de répercussions budgétaires importantes
 - 4) **Inviter** le Secrétariat à présenter un rapport au 5^e Conseil exécutif en 2026 afin de statuer sur les recommandations ayant des répercussions financières pour le processus budgétaire supplémentaire de 2027, selon ce qui est approprié
 - 5) **Appuyer** la poursuite du travail du Groupe de travail pour fournir un encadrement, un soutien et une supervision de la mise en œuvre des recommandations
 - 6) **Appuyer** les recommandations du Groupe de travail sur l'examen de la rémunération stratégique du système de rémunération du PROE, y compris l'ensemble des modalités et conditions d'emploi du personnel, comme indiqué dans l'**Annexe B**.