

SECRETARIAT GÉNÉRAL DE LA COMMUNAUTÉ DU PACIFIQUE**QUARANTIÈME SESSION DU
COMITÉ DES REPRÉSENTANTS DES GOUVERNEMENTS ET ADMINISTRATIONS**
(Nouméa, Nouvelle-Calédonie, 25–29 octobre 2010)*QUESTIONS ADMINISTRATIVES ET GESTION DU PERSONNEL***POINT 10.2 DE L'ORDRE DU JOUR – ÉTUDE ANNUELLE DES DONNÉES DES MARCHÉS
DE RÉFÉRENCE CONCERNANT LES AGENTS RECRUTÉS
À L'ÉCHELON INTERNATIONAL (2010)****Résumé**

1. Conformément au système adopté par les organes directeurs du Conseil des organisations régionales du Pacifique (CORP), le suivi annuel des données issues de l'analyse des trois marchés de référence – l'Australie et la Nouvelle-Zélande (fonction publique) et les Îles Fidji (toutes organisations) – sert de base à l'évaluation annuelle des conditions de rémunération des agents recrutés à l'échelon international dans les organisations membres du CORP.

2. À l'occasion de leur réunion tenue en juin 2009, les directeurs des organisations membres du CORP, allant dans le sens des recommandations formulées à l'issue de la révision triennale des conditions d'emploi et de rémunération en vigueur au sein des organisations membres du CORP conduite en 2009, sont convenus de modifier leur modèle de classification des postes. Lors de leur réunion organisée en février 2010, ils ont approuvé un nouveau modèle de classification à seize classes (de 1 à 16), comme recommandé par la société Strategic Pay aux organes directeurs de leurs organisations respectives, et ont pris note de l'adoption préalable de ce modèle en 2009 par plusieurs organes directeurs, notamment le Comité des représentants des gouvernements et administrations réuni en sa trente-neuvième session (les informations détaillées relatives à ce nouveau dispositif sont soumises à l'attention du CRGA au point 10.1 de l'ordre du jour intitulé Révision triennale du barème des traitements [2009]). Par conséquent, l'étude annuelle des données des marchés de référence conduite en 2010 constitue la première comparaison entre les barèmes des traitements en vigueur au sein des organisations membres du CORP et les marchés de référence à avoir été réalisée au regard de ce nouveau modèle de classification des postes.

3. Les données issues de l'analyse des marchés pour l'année 2010 sont présentées dans le rapport connexe réalisé par *Strategic Pay (Organisations du CORP – Étude des données des marchés de référence ; se référer à l'annexe 1)*. Ce document a été soumis aux directeurs des organisations du CORP en juin 2010, ainsi qu'aux représentants officiels des pays membres du Forum lors de la réunion de leur Comité consacrée au budget et au programme de travail en vue de la tenue du Sommet du Forum en juillet 2010, pour examen et approbation, afin que ce nouveau modèle puisse prendre effet au 1^{er} janvier 2011. Le Comité a approuvé l'analyse des données des marchés se rapportant au Secrétariat général du Forum des Îles du Pacifique.

Comparaison avec les marchés de référence

4. Le barème des traitements actuel et celui à venir ne peuvent faire l'objet d'une comparaison directe. Pour ce faire, il convient d'appliquer rétrospectivement le nouveau barème aux données des marchés sur lesquelles est fondée la grille des traitements en vigueur.

5. Le barème appliqué jusqu'à présent correspond à la moyenne de trois marchés de référence, conformément aux données obtenues en 2008. Par conséquent, si l'on convertit en DTS¹ les données issues de l'enquête conduite en 2008, aux taux de change en vigueur lors de l'établissement du présent barème, puis que l'on calcule la moyenne des trois marchés de référence, on obtient les traitements de la nouvelle grille, traitements équivalents à ceux du barème en place à l'heure actuelle. Strategic Pay s'est appuyée sur cette méthode pour analyser les données des marchés.

¹ Les traitements des agents recrutés à l'échelon international sont exprimés en DTS (droits de tirage spéciaux). Le droit de tirage spécial, créé par le Fonds monétaire international, est une unité de compte correspondant à un panier de devises, à savoir le dollar des États-Unis, l'euro, le yen japonais et la livre britannique.

6. Suite à l'analyse des données des marchés conduite en 2010, il ressort que la moyenne des trois marchés de référence (hormis pour la classe 1) se situe en-deçà de celle des marchés australiens et néo-zélandais, mais au-delà de celle des Îles Fidji. Pour ce qui est de la classe 1, elle est supérieure à celle enregistrée aux Îles Fidji et en Nouvelle-Zélande, mais inférieure à celle de l'Australie.

Évolution des marchés de référence – DTS

7. Le tableau 1 ci-après fait état de l'évolution des marchés de référence entre 2008 et 2010, après conversion en DTS. Les pourcentages de variation reflètent l'évolution des taux de change entre ces deux années, ainsi que celle des marchés.

Tableau 1 : Évolution des marchés de référence, exprimée en pourcentage et après conversion en DTS, entre 2008 et 2010

Classe	Australie	Fidji	Nouvelle-Zélande	Moyenne
1	11,2%	-18,3%	-16,4%	-2,5%
2	12,2%	-17,6%	-10,7%	0,2%
3	13,3%	-16,9%	-4,8%	3,0%
4	14,6%	-16,3%	-1,1%	4,8%
5	13,8%	-15,9%	0,5%	4,7%
6	12,8%	-15,6%	2,0%	4,5%
7	12,4%	-15,3%	2,7%	4,3%
8	11,6%	-15,1%	2,9%	3,8%
9	11,2%	-14,5%	1,8%	3,1%
10	11,3%	-13,6%	0,2%	2,4%
11	11,5%	-13,0%	0,2%	2,9%
12	12,1%	-12,6%	0,8%	3,5%
13	12,4%	-11,1%	2,1%	4,1%
14	12,5%	-9,7%	3,2%	4,7%
15	12,6%	-0,6%	4,7%	7,0%
16	13,0%	-1,3%	3,7%	6,3%

8. La hausse du dollar australien s'est traduite par de fortes variations positives. À l'inverse, la dévaluation du dollar fidjien a entraîné d'importantes variations négatives. Il est intéressant de noter que ces fortes fluctuations opposées se compensent quasiment, ce qui indique que le DTS, conformément à sa raison d'être, permet d'assurer une certaine protection contre l'instabilité des taux de change.

9. La moyenne des variations (hors valeurs aberrantes des classes 1 et 2) s'élève entre 2,4 et 7 pour cent.

10. Grâce à la mise en œuvre de la grille actuelle des traitements depuis le 1^{er} janvier 2010, fondée sur l'étude des données des marchés conduite en 2008, il a été possible de procéder à l'alignement de ces traitements sur les valeurs de référence convenues. Il est recommandé de poursuivre sur cette voie en 2011, afin que les organisations continuent d'être en mesure de recruter et de maintenir en fonction des agents suffisamment qualifiés. À cet effet, il conviendra de procéder à une hausse de 2,4 à 7 pour cent des traitements des agents recrutés à l'échelon international. Il est tenu compte des provisions nécessaires à ces augmentations dans le budget 2011.

Barème des traitements – 2011

11. Par barème des traitements, on entend l'ensemble des fourchettes de rémunération (ou classes). Ces classes correspondent souvent aux diverses notations des postes, et sont appelées « classes à larges fourchettes salariales ». Chaque poste est intégré à une classe du barème, en fonction des conclusions de l'évaluation dudit poste.

12. Le barème des traitements actuellement en place est obtenu en appliquant un pourcentage de 20 pour cent en sus ou en moins du point médian de chaque classe. En adoptant cette méthode pour les points médians des classes 8 à 16 (personnel recruté à l'échelon international), points correspondants à la moyenne des trois marchés de référence conformément aux données de l'année 2010, on obtient le barème des traitements proposés pour 2011 (libellés en DTS ; tableau 2). Les classes 1 à 7 correspondent aux agents recrutés à l'échelon local : non incluses dans le tableau suivant, elles sont traitées dans un document distinct (CRGA 40 / document 10.3).

Tableau 2 : Barème des traitements proposés en 2011 pour les agents recrutés à l'échelon international (en DTS)

Classe	80 %	Point médian	120 %
8	20,359	25,449	30,538
9	22,754	28,443	34,131
10	25,597	31,996	38,395
11	30,639	38,298	45,985
12	35,273	44,090	52,909
13	40,437	50,547	60,656
14	47,299	59,124	70,949
15	56,094	70,117	84,141
16	65,079	81,348	97,618

Suite à donner

13. Le CRGA est invité à :
- i) prendre note que lors de sa réunion organisée en juillet 2010, le Comité des représentants officiels des pays membres du Forum a approuvé le nouveau barème des traitements des organisations membres du CORP, fondé sur les données issues de l'analyse des trois marchés de référence, pour les agents du Secrétariat général du Forum des Îles du Pacifique recrutés à l'échelon international, barème qui sera appliqué dès le 1^{er} janvier 2011 ; et
 - ii) examiner le nouveau barème des traitements des organisations membres du CORP en vigueur pour les agents de la CPS recrutés à l'échelon international, et approuver l'application de celui-ci à compter du 1^{er} janvier 2011.
-

ÉTUDE ANNUELLE DES DONNÉES DES MARCHÉS DE RÉFÉRENCE CONCERNANT LES AGENTS RECRUTÉS À L'ÉCHELON INTERNATIONAL (2010)

Objet

1. Le présent document expose les données obtenues suite à l'analyse des trois marchés de références conduite en 2010, données en fonction desquelles sont fixés les traitements au sein des organisations membres du CORP, ainsi que le barème des traitements proposés en 2011 pour les agents recrutés à l'échelon international (auparavant appelés « cadres professionnels »).

Contexte

2. À la suite de l'évaluation triennale de 2003, les organes directeurs des organisations membres du CORP ont approuvé et adopté les recommandations suivantes concernant les marchés de référence :

- Le point médian de la fonction publique australienne ne devrait plus servir de seul point de référence pour les agents recrutés à l'échelon international et devrait être remplacé par les marchés de référence australien et néo-zélandais (fonction publique) et fidjien (toutes organisations).
- Un suivi annuel des données des marchés de référence et une analyse des données du CORP relatives au recrutement et au maintien en fonction du personnel et au suivi des barèmes des traitements devraient être effectués.
- Les données des trois marchés de référence devraient être examinées tous les ans par un groupe de travail du CORP et soumises pour examen lors de la réunion des directeurs des organisations membres du CORP. Si cet examen annuel débouche sur une recommandation en faveur d'une augmentation des traitements, cette recommandation devrait être présentée au Comité des représentants officiels des pays membres du Forum avant le Sommet des chefs d'État et de gouvernement des pays membres du Forum, puis aux autres organes directeurs du CORP.

3. La révision triennale des conditions de rémunération, menée en 2006 par Mercer HR Consultants, a fait apparaître que s'il est établi que le suivi annuel des données des marchés de référence doit être associé à l'analyse des données du CORP en matière de recrutement et de maintien en fonction du personnel, aucune indication n'a été donnée en revanche quant au positionnement du barème des traitements du CORP par rapport aux données des marchés de référence. L'équipe d'évaluation avait recommandé que le « barème des traitements appliqué dans les organisations membres du CORP corresponde à la moyenne du montant global des traitements sur les trois marchés de référence² ».

4. Lors de la réunion de juin 2007, les directeurs des organisations membres du CORP sont convenus que les organisations participantes du CORP devaient se fonder sur la moyenne du montant global des traitements en vigueur sur les trois marchés de référence pour établir le barème des traitements des agents recrutés à l'échelon international, pour autant que les données des marchés de référence en question soient disponibles. Ils ont également jugé que cette méthode devait être réévaluée lors de la prochaine révision triennale des conditions d'emploi et de rémunération des cadres professionnels employés au sein des organisations membres du CORP.

Barème des traitements harmonisé

5. La révision triennale des conditions d'emploi et de rémunération en vigueur au sein des organisations membres du CORP a été confiée au regroupement de deux sociétés : Strategic Pay (Nouvelle-Zélande) et PricewaterhouseCoopers (Îles Fidji). Après examen de l'intérêt et de l'utilité de la stratégie d'harmonisation des barèmes des traitements au cours des trois dernières années, les consultants ont recommandé le maintien de cette stratégie par les organisations du CORP participantes. Cette « harmonisation » des conditions d'emploi et de rémunération a été approuvée par les organisations suivantes :

- Agence des pêches du Forum ;
- Secrétariat général du Forum des Îles du Pacifique ;
- Secrétariat général de la Communauté du Pacifique (CPS);

² Le barème des traitements du CORP est calculé sur la base sur la moyenne des trois marchés de référence comme suit : point médian de la fonction publique australienne et néo-zélandaise et quartile supérieur du marché fidjien, toutes organisations confondues, servent de normes de référence.

- Commission océanienne de recherches géoscientifiques appliquées (SOPAC) ; et
- Programme régional océanien de l'environnement (PROE).

6. L'étude annuelle des données des marchés de référence (2010) a été entreprise par la société Strategic Pay. Le rapport connexe est joint à l'annexe 1.

Barèmes des traitements

7. Suite à la révision triennale des conditions d'emploi et de rémunération conduite en 2009, il a été recommandé aux organisations du CORP de modifier leur modèle de classification (barèmes des traitements), et un nouveau modèle a été suggéré.

8. À l'occasion de leur réunion tenue au mois de juin 2009, les directeurs des organisations membres du CORP, allant dans le sens de cette recommandation, sont convenus de modifier leur modèle de classification des postes et, lors de leur réunion de février 2010, ont approuvé un modèle à seize classes (de 1 à 16) comme recommandé aux organes directeurs de leurs organisations respectives. Ce modèle de classification des postes révisé est soumis au CRGA réuni en sa quarantième session, pour examen et adoption, au point 10.1 de l'ordre du jour : Révision triennale du barème des traitements (2009). Le modèle proposé est présenté au tableau 3 ci-après.

Tableau 3 : Modèle de classification des postes par tranches pour les barèmes des traitements des organisations membres du CORP

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

Marchés de référence

9. L'étude annuelle des données des marchés de référence conduite en 2010 constitue la première comparaison de ce nouveau modèle de classification des postes avec les marchés de référence.

10. Le barème des traitements actuel et celui à venir ne peuvent faire l'objet d'une comparaison directe. Pour ce faire, il convient d'appliquer rétrospectivement les nouveaux barèmes aux données des marchés sur lesquelles est fondée la grille des traitements en vigueur. Le barème appliqué jusqu'à présent est aligné sur la moyenne de trois marchés de référence, conformément aux données obtenues en 2008. Par conséquent, si l'on convertit en DTS les données issues de l'enquête conduite en 2008, aux taux de change en vigueur lors de l'établissement du présent barème, puis que l'on calcule la moyenne des trois marchés de référence, on obtient les traitements de la nouvelle grille, traitements équivalents à ceux du barème en place à l'heure actuelle. Strategic Pay s'est appuyée sur cette méthode pour analyser les données des marchés, dont les résultats sont exposés dans le tableau 4 ci-après.

11. Les pourcentages de variation présentés au tableau 4 correspondent à la différence entre les traitements équivalents à ceux de la grille actuelle et la moyenne des marchés de référence obtenue à l'aide des données issues de l'analyse des marchés conduites en 2010.

Tableau 4 : Comparaison entre les valeurs des points médians du nouveau modèle de classification des postes par tranches, déterminées à partir de la moyenne des trois marchés de référence, et les traitements équivalents à ceux de la grille actuelle (en DTS)

Classe*	Traitements équivalents à ceux de la grille actuelle (points médians)	Données du marché en 2010 (points médians)	% de variation
1	13 550	13 215	-2,5%
2	14 144	14 173	0,2%
3	14 821	15 265	3,0%
4	15 861	16 624	4,8%
5	17 489	18 312	4,7%
6	19 320	20 191	4,5%
7	21 825	22 766	4,3%
8	24 521	25 449	3,8%
9	27 595	28 443	3,1%
10	31 236	31 996	2,4%
11	37 201	38 298	2,9%
12	42 603	44 090	3,5%
13	48 533	50 547	4,1%
14	56 462	59 124	4,7%
15	65 526	70 117	7,0%
16	76 503	81 348	6,3%

* Les traitements des classes 1 à 7 sont fixés de sorte à dépasser de 10 pour cent le quartile supérieur du marché local fidjien, et sont inclus dans le présent tableau à titre d'information.

Comparaison avec les marchés de référence

12. La figure 1 ci-après dresse la comparaison entre les données issues de l'analyse de chacun des trois marchés de référence en 2010 (dans le cadre du nouveau modèle de classification des postes par tranches) et la moyenne de ces trois marchés. Il ressort que cette moyenne (hormis pour la classe 1) se situe en-deçà de celle des marchés australiens et néo-zélandais, mais au-delà de celle des Îles Fidji. Pour ce qui est de la classe 1, elle est supérieure à celle enregistrée aux Îles Fidji et en Nouvelle-Zélande, mais inférieure à celle de l'Australie.

13. Il est intéressant de noter que pour les tranches inférieures (classes 1 à 5), la moyenne des trois marchés de référence est quasiment identique à celle du marché néo-zélandais (moins de 10 % de différence ; se référer au tableau 5). De plus, les courbes des trois marchés de référence présentent une forme semblable : on observe une pente similaire pour les classes 1 à 10, puis une augmentation relativement marquée.

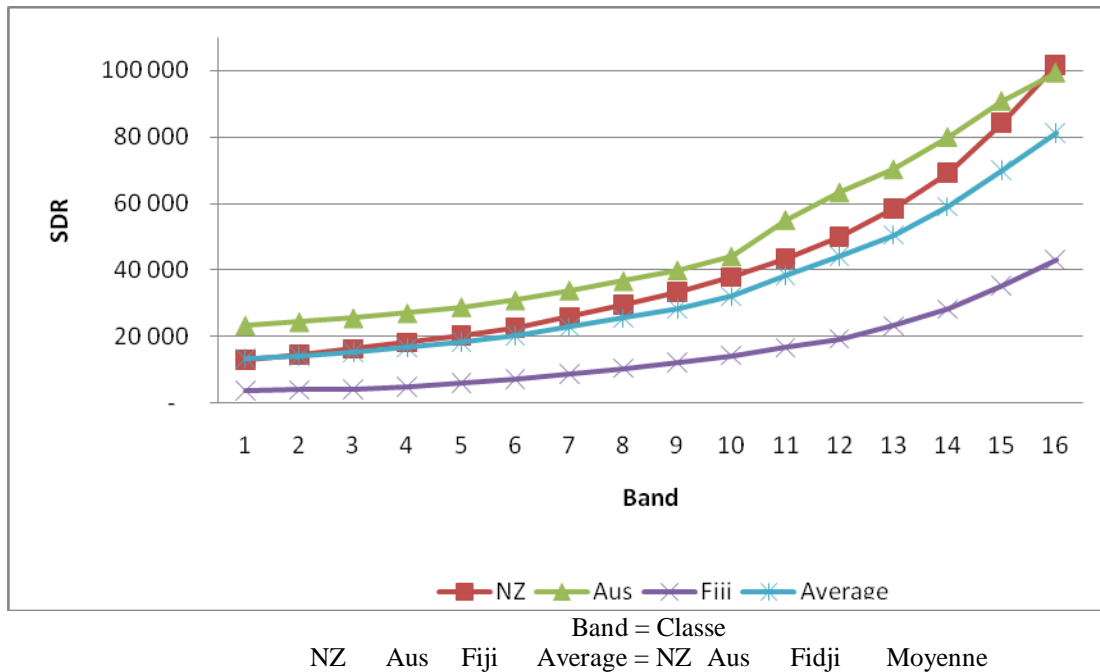


Figure 1 : Comparaison entre la moyenne des trois marchés et les marchés de référence

14. Le tableau 5 ci-après montre le pourcentage que représente la moyenne des trois marchés, par classes, par rapport aux marchés de référence. Par exemple, pour la classe 11, les traitements appliqués au sein des organisations du CORP sont inférieurs respectivement de 11,8 et de 30,2 pour cent aux marchés néo-zélandais et australien, mais supérieurs de 130,9 pour cent au marché fidjien. Il est intéressant de noter que pour les classes 6 à 12, la différence observée avec l’Australie équivaut à peu près aux taux d’imposition auxquels les professionnels travaillant dans ce pays sont susceptibles d’être soumis.

Tableau 5 : Comparaison entre la moyenne des trois marchés de référence et chacun de ces marchés

Classe	Comparaison avec l’Australie	Comparaison avec les Îles Fidji	Comparaison avec la Nouvelle-Zélande
1	-43,0%	266,9%	2,8%
2	-41,5%	267,7%	-1,9%
3	-39,9%	268,4%	-6,1%
4	-38,1%	244,5%	-8,6%
5	-36,2%	207,3%	-9,7%
6	-34,3%	179,4%	-10,7%
7	-32,6%	160,9%	-11,8%
8	-30,3%	145,7%	-13,7%
9	-28,5%	133,7%	-14,8%
10	-27,2%	124,7%	-15,3%
11	-30,2%	130,9%	-11,8%
12	-30,2%	129,3%	-11,5%
13	-27,9%	118,2%	-13,4%
14	-26,0%	109,5%	-14,7%
15	-22,7%	98,0%	-16,8%
16	-18,0%	88,7%	-20,0%

Évolution des marchés de référence – devise locale

15. Les barèmes des traitements actuellement en vigueur au sein des organisations membres du CORP sont alignés sur les données des marchés pour l'année 2008. Le tableau 6 présente l'évolution des marchés de référence entre 2008 et 2010, dans les devises locales respectives (dollar australien, fidjien et néo-zélandais). Cette évolution révèle des disparités entre les classes, les valeurs enregistrées allant de -9,9 pour cent (pour un agent de classe 1, par rapport au marché néo-zélandais) à 19,9 pour cent (pour un agent de classe 15, par rapport au marché fidjien). Hors valeurs aberrantes (agents des classes 1 à 4, par rapport au marché néo-zélandais), en Australie et en Nouvelle-Zélande, on observe des variations d'approximativement 8 à 11 pour cent, ce qui indique des hausses annuelles à hauteur de 4 à 5 pour cent environ. Aux Îles Fidji, les augmentations annuelles correspondent à près de la moitié de ces chiffres, hormis dans la tranche supérieure (classes 15 et 16), où des hausses d'environ 10 pour cent sont observées.

Tableau 6 : Évolution des marchés de référence, exprimée en pourcentage et en devise locale, entre 2008 et 2010

Classe	Australie	Fidji	Nouvelle-Zélande
1	7,8%	-1,5%	-9,9%
2	8,9%	-0,7%	-3,7%
3	9,9%	0,2%	2,7%
4	11,2%	0,9%	6,6%
5	10,4%	1,4%	8,4%
6	9,4%	1,8%	10,0%
7	9,1%	2,1%	10,7%
8	8,3%	2,4%	10,9%
9	7,9%	3,2%	9,7%
10	7,9%	4,1%	8,0%
11	8,2%	5,0%	8,0%
12	8,7%	5,5%	8,7%
13	9,0%	7,3%	10,0%
14	9,1%	8,9%	11,3%
15	9,3%	19,9%	12,9%
16	9,7%	19,0%	11,8%

Libellé en DTS des traitements pour les agents des organisations membres du CORP recrutés à l'échelon international

16. Comme indiqué précédemment, les traitements des agents recrutés à l'échelon international sont exprimés en DTS (droits de tirage spéciaux). Le droit de tirage spécial, créé par le Fonds monétaire international, est une unité de compte correspondant à un panier de devises, à savoir le dollar des États-Unis, l'euro, le yen japonais et la livre britannique. Les données relatives aux marchés de référence sont recueillies en monnaie locale, puis converties en DTS. Les fluctuations du taux de change du DTS sur les trois marchés de référence sont indiquées au tableau 7.

Tableau 7 : Variations du taux de change du DTS sur les trois marchés de référence

Australie			Fidji			Nouvelle-Zélande		
2008	2010	Variation du taux en %	2008	2010	Variation du taux en %	2008	2010	Variation du taux en %
0,5671	0,5968	5,24%	0,4086	0,3388	-17,08%	0,4916	0,4597	-6,49%

17. Ces variations illustrent la hausse du dollar australien face au DTS, ainsi que la chute des dollars fidjien et néo-zélandais face au DTS.

Évolution des marchés de référence – DTS

18. L'évolution des marchés de référence entre 2008 et 2010, après conversion en DTS, est présentée au tableau 8. Ces pourcentages de variation reflètent l'évolution des taux de change entre ces deux années, ainsi que celle des marchés.

19. La hausse du dollar australien s'est traduite par de fortes variations positives. À l'inverse, la dévaluation du dollar fidjien a entraîné d'importantes variations négatives. Il est intéressant de noter que ces fortes fluctuations opposées se compensent quasiment, ce qui indique que le DTS, conformément à sa raison d'être, permet d'assurer une certaine protection contre l'instabilité des taux de change.

20. La moyenne des variations (hors valeurs aberrantes des classes 1 et 2) se situe entre 2,4 et 7 pour cent.

Tableau 8 : Évolution des marchés de référence, exprimée en pourcentage, entre 2008 et 2010

Classe	Australie	Fidji	Nouvelle-Zélande	Moyenne
1	11,2%	-18,3%	-16,4%	-2,5%
2	12,2%	-17,6%	-10,7%	0,2%
3	13,3%	-16,9%	-4,8%	3,0%
4	14,6%	-16,3%	-1,1%	4,8%
5	13,8%	-15,9%	0,5%	4,7%
6	12,8%	-15,6%	2,0%	4,5%
7	12,4%	-15,3%	2,7%	4,3%
8	11,6%	-15,1%	2,9%	3,8%
9	11,2%	-14,5%	1,8%	3,1%
10	11,3%	-13,6%	0,2%	2,4%
11	11,5%	-13,0%	0,2%	2,9%
12	12,1%	-12,6%	0,8%	3,5%
13	12,4%	-11,1%	2,1%	4,1%
14	12,5%	-9,7%	3,2%	4,7%
15	12,6%	-0,6%	4,7%	7,0%
16	13,0%	-1,3%	3,7%	6,3%

Recrutement et maintien en fonction des agents

21. Le recrutement et le maintien en fonction d'agents suffisamment qualifiés et expérimentés a constitué et continue de constituer un problème majeur pour les organisations du CORP. La CPS éprouve notamment de constantes difficultés à pourvoir un certain nombre de postes au sein de ses divisions santé publique, développement économique et ressources terrestres. Les avis de recrutement de plusieurs de ces postes ont d'ailleurs dû être rediffusés. En outre, la pénurie de personnel provient également de démissions ou du non renouvellement de certains contrats. Toutefois, les démissions résultent le plus souvent de l'impossibilité pour les conjoints de trouver un emploi, et non de l'insatisfaction professionnelle des agents.

Conclusion – agents recrutés à l'échelon international

22. Par le passé, les organisations membres du CORP ont eu des difficultés à assumer le coût des hausses de traitements requises pour aligner leur barème sur les marchés de référence, en raison des fortes variations observées. Il est admis que le recours à de modestes revalorisations annuelles, en lieu et place de fortes augmentations irrégulières, constitue une meilleure pratique de gestion des ressources humaines, et permet d'attirer et de reconnaître la valeur des agents ainsi que de les récompenser et de les maintenir en fonction.

23. Grâce à la mise en œuvre de la grille actuelle des traitements depuis le 1^{er} janvier 2010³, fondée sur l'étude des données des marchés de 2008, il a été possible de procéder à l'alignement de ces traitements sur les valeurs de référence convenues. Le groupe de travail du CORP a recommandé le maintien de cet alignement en 2011, afin que les organisations continuent d'être en mesure de recruter et de fidéliser des agents suffisamment qualifiés. À cet effet, il conviendra de procéder à une hausse de 2,4 à 7 pour cent des traitements des agents recrutés à l'échelon international. Il est tenu compte des provisions nécessaires à ces augmentations dans le budget 2011.

24. Le barème des traitements actuellement en place est obtenu en appliquant un pourcentage de 20 pour cent en sus ou en moins du point médian de chaque classe. En adoptant cette méthode pour les points médians des classes 8 à 16 (personnel recruté à l'échelon international), points correspondants à la moyenne des trois marchés de référence conformément aux données de l'année 2010, on obtient le barème des traitements proposés pour 2011.

28 septembre 2010

³ Certaines organisations (comme le Secrétariat général du Forum des Îles du Pacifique et la SOPAC) sont parvenues à un tel alignement dès le mois de janvier 2009, grâce à la mise en œuvre du barème des traitements du CORP en 2009. Compte tenu des répercussions possibles de la crise économique mondiale sur ses prestations de service, la CPS avait quant à elle décidé de reporter en janvier 2010 l'application de la hausse des traitements approuvée en 2009.