

SECRETARIAT GÉNÉRAL DE LA COMMUNAUTÉ DU PACIFIQUE**QUARANTIÈME SESSION DU
COMITÉ DES REPRÉSENTANTS DES GOUVERNEMENTS ET ADMINISTRATIONS**

(Nouméa, Nouvelle-Calédonie, 25–29 octobre 2010)

POLITIQUE GÉNÉRALE ET GOUVERNANCE***QUESTIONS ADMINISTRATIVES ET GESTION DU PERSONNEL*****POINT 10.1 DE L'ORDRE DU JOUR – ÉTAT D'AVANCEMENT SUR LA MISE EN ŒUVRE
DES RECOMMANDATIONS ISSUES DE LA RÉVISION TRIENNALE DES CONDITIONS
D'EMPLOI ET DE RÉMUNÉRATION EN VIGUEUR AU SEIN DES ORGANISATIONS
MEMBRES DU CORP CONDUITE EN 2009**

(Document présenté par le Secrétariat général)

Résumé

1. En 2009, la révision triennale des conditions d'emploi et de rémunération en vigueur au sein des organisations membres du Conseil des organisations régionales du Pacifique (CORP) a été réalisée par un groupe de consultants venant des sociétés Strategic Pay (Nouvelle-Zélande) et Price Waterhouse (Îles Fidji). Parmi les nombreuses recommandations émises à l'issue de cette révision, deux étaient tout particulièrement importantes : i) le remplacement de l'actuel barème des traitements en vigueur au sein des organisations membres du CORP, établi selon la méthode Mercer Egan Dell, par une nouvelle grille fondée sur le système en dix points de Strategic Pay (SP 10), et ii) l'introduction d'un nouveau système de gestion des résultats dans l'ensemble de ces organisations.
2. Le nouveau modèle proposé par Strategic Pay convient mieux à la CPS que le dispositif actuel, et il a d'ores et déjà été approuvé dans son principe par le CRGA réuni en sa trente-neuvième session. Il comporte 18 classes, celles de 1 à 7 se rapportant aux agents recrutés à l'échelon national, et celles de 8 à 16 aux agents recrutés à l'échelon international. Les classes 17 et 18 sont réservées aux postes de Direction générale. Même s'il estime que ce nouveau barème des traitements constitue une amélioration par rapport à la situation actuelle, le Secrétariat général étudiera la possibilité d'ajouter une troisième classe aux deux nouvelles classes correspondant à la tranche J du système actuel, et aussi celle d'établir une classe supplémentaire pour les classes techniques ou scientifiques spécialisées. En 2011, la CPS comptera plus de 600 agents, et ces ajustements sont par conséquent indispensables.
3. Les classes sont déterminées en fonction d'un système de notation, sachant que le point médian de la classe correspond aux résultats attendus à ce niveau. À partir de ce point médian, qui équivaut à 100 pour cent, on ajoute ou on soustrait 20 pour cent ; chaque classe s'étend donc de 80 à 120 pour cent. La plupart des agents actuellement en poste à la CPS devraient être entre 95 et 105 pour cent, en fonction de leurs résultats, et aucun d'entre eux en-deçà de 90 pour cent. Pour ce qui est des nouveaux recrutements, les traitements connexes devraient normalement se situer dans la fourchette inférieure de la classe, généralement en dessous de 90 pour cent lors d'une première nomination.
4. Les traitements de 11 pour cent seulement des agents de la CPS sont inférieurs à 90 pour cent du point médian du nouveau barème, suite au transfert de leur poste dans les nouvelles tranches. Ces agents affichent néanmoins de bons résultats et devraient normalement dépasser les 90 pour cent. En vue d'éviter que les rémunérations de départ des nouveaux agents soient supérieures à celles du personnel en place, dont les résultats sont avérés à des postes équivalents, une augmentation a été appliquée aux traitements de ces agents, afin qu'ils dépassent le seuil de 90 pour cent dans leur classe respective. Le coût supplémentaire total de cette mesure sera de 181 000 UCOM, montant prévu dans le budget 2011.

5. S'agissant du barème des traitements des postes de Direction générale, les consultants ont recommandé le positionnement des postes des Directeurs généraux de la CPS et du Secrétariat général du Forum des Îles du Pacifique dans la classe 18, et l'intégration de ceux de l'Agence des pêches du Forum, de la Commission océanienne de recherches géoscientifiques appliquées (SOPAC) et du Programme régional océanien de l'environnement (PROE) dans la classe 17. Pour ce qui est de la gestion des résultats des directeurs, il est proposé au CRGA que cet aspect soit traité par un Comité permanent spécial du CRGA composé des anciens, actuels et futurs Présidents du CRGA, conformément au paragraphe 34 du présent document.

Suite à donner

6. En ce qui concerne le nouveau barème des traitements, le CRGA est invité à :

- i) **approuver** le projet de barème des traitements harmonisé pour les organisations membres du CORP, présenté au tableau 2 du présent document, adopté par les Directeurs des organisations du CORP participantes et soumis pour examen à l'organe directeur de leurs organisations respectives ;
- ii) **prendre note** que le nouveau barème des traitements a été examiné et approuvé par le Comité des représentants officiels des pays membres du Forum et par le Conseil du PROE, pour mise en œuvre, respectivement, au sein du Secrétariat général du Forum des Îles du Pacifique et du PROE, à compter de janvier 2011 ;
- iii) **prendre acte** que le coût de la mise en place de ce nouveau barème des traitements sera d'environ 181 000 UCOM, montant inscrit au budget 2011 ; et
- iv) **approuver** la mise en place du nouveau barème des traitements à compter de janvier 2011.

7. En ce qui concerne les dispositions relatives aux conditions de rémunération du Directeur général, le CRGA est invité à :

- i) **accepter** le « Rapport sur le classement des postes de Direction générale » préparé par Strategic Pay et adopté par les Directeurs des organisations membres du CORP ;
 - ii) **approuver** la mise en place de la nouvelle classe pour le Directeur général de la CPS à compter de janvier 2011 ; et
 - iii) **convenir** de l'établissement d'un Comité permanent du CRGA composé des anciens, actuels et futurs Présidents du CRGA, chargé de procéder à l'évaluation annuelle des résultats du Directeur général, et de présenter un rapport connexe au CRGA, assorti de recommandations concernant la rémunération du Directeur général et les primes à lui accorder en fonction de ses résultats.
-

ÉTAT D'AVANCEMENT SUR LA MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS ISSUES DE LA RÉVISION TRIENNALE DES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE RÉMUNÉRATION EN VIGUEUR AU SEIN DES ORGANISATIONS MEMBRES DU CORP CONDUITE EN 2009

Objet

1. Le présent document fait le point sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de la révision triennale des conditions d'emploi et de rémunération en vigueur au sein des organisations membres du CORP conduite en 2009, et récapitule les recommandations y afférentes que le CRGA est invité à examiner et à approuver, notamment celles ayant trait aux points suivants :

- ii) La mise en place d'un nouveau barème des traitements harmonisé au sein des organisations membres du Conseil des organisations régionales du Pacifique (CORP) qui prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2011 ; et
- iii) Le classement des postes de Direction générale, ainsi que les conditions de rémunération et les dispositions relatives à la gestion des résultats qui y sont associées, et son application pour le poste de Directeur général de la CPS.

3. À l'occasion de sa réunion tenue au mois de juillet 2010, le Comité des représentants officiels des pays membres du Forum a examiné et approuvé le présent document au nom du Secrétariat général du Forum des Îles du Pacifique, et le Conseil du Programme régional océanien de l'environnement (PROE) l'a également examiné au nom du PROE, lors de sa réunion tenue début septembre. Le Conseil de la Commission océanienne de recherches géoscientifiques appliquées (SOPAC) comme le Conseil de l'Office du Pacifique Sud pour l'évaluation pédagogique (SPBEA) se pencheront sur ce document lors de leurs ultimes sessions organisées, respectivement, aux mois d'octobre et de novembre. Étant donné qu'il est prévu que les réformes engagées au titre du cadre institutionnel régional soient pleinement mises en œuvre avant la fin du mois de janvier 2011 au sein de la CPS, de la SOPAC et du SPBEA, il est crucial que le CRGA, le Conseil de la SOPAC et le Conseil du SPBEA approuvent le dispositif proposé dans le présent document. Le Comité des pêches du Forum étudiera lui aussi le présent document en temps utile, au nom de l'Agence des pêches du Forum.

Contexte

4. Six organisations participantes du Conseil des organisations régionales du Pacifique (CORP) ont choisi d'harmoniser leurs principes et méthodes de rémunération : l'Agence des pêches du Forum (FFA), le Secrétariat général du Forum des Îles du Pacifique, le Secrétariat général de la Communauté du Pacifique (CPS), la Commission océanienne de recherches géoscientifiques appliquées (SOPAC), le Programme régional océanien de l'environnement (PROE) et l'Office du Pacifique Sud pour l'évaluation pédagogique.¹

5. Afin de faire le point régulièrement sur les conditions, principes et méthodes de rémunération en vigueur au sein du CORP, les organes directeurs des organisations participantes ont adopté un mécanisme d'évaluation triennale.

6. 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).

Classification des postes : grille actuelle et nouveau barème

7. La grille actuelle (fondée sur la méthode Cullen-Mercer Egan Dell [CED]) est divisée en deux parties. La première comprend les postes des agents recrutés à l'échelon national (auparavant appelés personnel de soutien), et la deuxième correspond aux postes des agents recrutés à l'échelon international (auparavant appelés cadres professionnels). Chacune de ces catégories était dotée de sa propre grille. Celle des agents recrutés à l'échelon national présentait huit classes, de A à H. Quant à la grille des agents recrutés à l'échelon international, elle ne comportait que cinq classes, de I à M.

¹ Depuis, la SPBEA a fusionné avec la CPS.

8. Pour l'heure, la classe M correspond aux postes de Direction générale, tandis que les postes de Directeurs généraux adjoints (et de Directeurs de division de la CPS) sont répertoriés dans la classe L, et ceux de Directeurs de programmes importants dans la classe K. Par conséquent, pour la CPS, la principale limite de ce modèle est tout simplement que près de 90 pour cent de ses agents recrutés à l'échelon international (soit 250 postes environ) sont regroupés dans les actuelles classes I et J. C'est pour cette raison qu'en 2008, la CPS a soumis une demande motivée au CRGA visant à mettre en place une grille à classes composites au sein de la CPS, demande que le CRGA a approuvée. Toutefois, la CPS a suspendu la mise en œuvre d'une telle grille dans l'attente des conclusions de la présente étude des barèmes de l'ensemble des organisations membres du CORP.

9. Le nouveau barème des traitements (recommandé par les consultants et appelé barème SP 10) a été approuvé dans son principe, en 2009, par le CRGA réuni en sa trente-neuvième session, et est détaillé dans le présent document afin de faire l'objet d'un nouvel examen. Il propose une grille unique composée de 18 classes pour les trois catégories d'agents employés dans les organisations régionales participantes ; cette nouvelle formule prendra effet à compter du mois de janvier 2001 et se présente comme suit :

- | | | |
|------|-----------------|---|
| i) | Classes 1 à 7 | agents recrutés à l'échelon national |
| ii) | Classes 8 à 16 | agents recrutés à l'échelon international |
| iii) | Classes 17 à 18 | Direction générale |

10. Les classes sont déterminées en fonction d'un système de notation, sachant que le point médian de la classe correspond aux résultats attendus à ce niveau. À partir de ce point médian, qui équivaut à 100 pour cent, on ajoute ou on soustrait 20 pour cent ; chaque classe s'étend donc de 80 à 120 pour cent.

11. Les fourchettes salariales de chaque classe sont fixées en fonction de la rémunération applicable au point médian de celle-ci. Les valeurs minimales et maximales de chacune des classes équivalent donc respectivement à 20 pour cent de plus ou de moins que la valeur du point médian.

12. L'évaluation de chaque poste permet d'obtenir un nombre de points, nombre qui sert à déterminer la classe dont relève le poste en question. Une fois la répartition par classe réalisée, la fourchette salariale ainsi que les conditions d'emploi et de rémunération associées à cette classe s'appliquent à ce poste.

13. Le tableau 1 présente les deux barèmes à des fins de comparaison.

Tableau 1. Comparaison entre la grille actuelle établie à l'aide du système d'évaluation Mercer CED et le nouveau barème fondé sur la méthode SP 10

Catégories de postes	Grille CED (classes, en lettres)	Barème SP-10 (classes, en chiffres)	Application au sein de la CPS conformément aux recommandations émises dans le cadre de la méthode SP 10
Agents recrutés à l'échelon national	A	1	Les sept classes sont adaptées aux postes des agents recrutés à l'échelon national.
	B		
	C	2	
	D	3	
	E	4	
	F	5	
	G	6	
	H	7	
Agents recrutés à l'échelon international	I	8	Le fait de disposer de trois nouvelles classes à la place de l'actuelle classe I a permis de désengorger cette catégorie de postes au sein de la CPS. En effet, la CPS compte plus de 120 agents à l'actuelle classe I.
		9	
		10	
	J	11	Cette catégorie continue de poser problème à la CPS. En effet, seules deux nouvelles classes correspondent à l'actuelle classe J, alors que plus de 130 agents entrent dans cette catégorie.
		12	
	K	13	Le fait de créer deux classes à la place de l'actuelle classe K permet de pallier les difficultés rencontrées par la CPS à ce niveau.
		14	
	L	15	L'établissement de deux classes à la place de l'actuelle classe L permet de différencier les postes de Directeurs généraux adjoints de ceux de Directeurs de division.
		16	
	Direction générale	M	17
18			Conformément à la méthode SP 10, il est recommandé d'affecter les Directeurs du Secrétariat général du Forum des Îles du Pacifique et de la CPS dans cette classe.

14. Le nouveau barème des traitements doté de 18 classes est conforme aux quatre recommandations suivantes formulées par les consultants au sujet du modèle de classification des postes par tranches (se référer à l'encadré ci-dessous).

- i) Nous recommandons que les organisations reviennent leur modèle de classification en tranches en augmentant le nombre de celles-ci.
- ii) En adoptant ce modèle, nous recommandons aussi aux organisations d'envisager d'abandonner les distinctions faites actuellement entre cadres professionnels et personnel de soutien, qui soulignent des différences inutiles entre les postes.
- iii) Nous recommandons aussi que les organisations considèrent les postes de la Direction générale comme une « tranche » à part, en prévoyant des fourchettes de rémunération fondées précisément sur l'envergure du poste.

Avec ces nouvelles tranches, nous recommandons aussi que :

- iv) Le système d'avancement d'échelon automatique et périodique soit aboli et remplacé par une promotion, au sein d'une tranche donnée, en fonction d'un pourcentage déterminé par les résultats individuels de l'agent et les moyens financiers de l'organisation (le Secrétariat général du Forum des Îles du Pacifique a récemment adopté ce système). Cette recommandation supplémentaire repose sur de bonnes pratiques de rémunération, et évite la culture de la promotion automatique que les avancements d'échelon entraînent, ainsi que le coûteux effet cumulatif d'avoir à payer dans la même année les avancements d'échelon et les variations de pourcentage. En outre, cette recommandation a pour but d'associer l'avancement aux systèmes de gestion des résultats existants éventuellement dans les organisations, en les renforçant.

Détermination des points médians et étendue de chacune des classes du barème établi à l'aide de la méthode SP 10

15. Le tableau 2 ci-après présente les points médians et l'étendue de chacune des 16 premières classes. Dans sa dernière colonne, il fait également état de la différence entre les points médians de chaque classe.

Tableau 2. Barème des traitements proposé

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	1130	164	16,1%

Difficultés restant à résoudre

16. L'introduction du nouveau modèle de classification fondé sur la méthode SP 10 a permis de résoudre la majorité des difficultés que rencontrait la CPS, à l'exception de celles relatives à l'actuelle classe J, pour laquelle le Secrétariat général étudiera la possibilité d'établir une classe supplémentaire. Si cette proposition était retenue, l'actuelle classe J correspondrait alors à trois classes (11, 12 et 13), et les actuelles classes K, L et M seraient décalées d'une tranche en conséquence. L'actuelle classe K serait donc équivalente aux classes 14 et 15, la classe L aux tranches 16 et 17, et les postes de Direction générale correspondraient aux classes 18 et 19. Une autre solution pourrait être de réduire de 7 à 6 le nombre de classes pour les agents recrutés à l'échelon national. Dans ce cas, l'actuelle classe I deviendrait les classes 7, 8 et 9, et l'actuelle classe J les tranches 10, 11 et 12, sans modification des classes K, L et M.

17. Même si l'on vient à bout des difficultés actuellement rencontrées eu égard à la classe J, un problème de taille continuera de se poser pour la CPS, tout simplement parce qu'une seule classe de l'Organisation, la classe J, comporte davantage d'agents que n'en comptent au total d'autres organisations membres du CORP, telles que le Secrétariat général du Forum des Îles du Pacifique ou la SOPAC. Ce problème sera exacerbé en 2011, en raison de la pleine mise en œuvre des réformes engagées au titre du cadre institutionnel régional (la SOPAC et le SPBEA intégreront complètement la CPS). Il est possible que plus de 160 agents soient ainsi ajoutés à l'actuelle classe J, et il est peu probable que les deux nouvelles classes (11 et 12) suffisent à offrir la souplesse nécessaire pour prendre en compte les différentes familles professionnelles qui relèveront alors de cette classe.

18. Les Directeurs des organisations membres du CORP ont adopté les classes 1 à 16 du nouveau barème des traitements (comme souligné aux points i) et ii) du paragraphe 8 ci-dessus) lors de leur réunion tenue au mois de février 2010, et cette décision devait être soumise à l'organe directeur de leurs organisations respectives pour examen et approbation en 2010, et pour mise en œuvre à compter de janvier 2011. Le Comité des représentants officiels des pays membres du Forum et le Conseil du PROE ont approuvé ces dispositions pour le Secrétariat général du Forum des Îles du Pacifique et le PROE.

Mise en œuvre prévue du nouveau barème des traitements au sein de la CPS

19. L'ancienne grille des traitements du personnel de la CPS sera remplacée par le nouveau barème. Les traitements des nouveaux agents nommés à compter de la date de mise en œuvre seront directement fixés en fonction du nouveau modèle.

20. L'ensemble des postes de la CPS ont été évalués à l'aide de la méthode SP 10. Un nombre de points a été déterminé pour chaque poste, et chacun de ces postes sera transféré en conséquence de l'actuelle structure vers la classe appropriée du nouveau barème. Pour la grande majorité des fonctions, les différences ou les incidences observées sur les traitements suite au changement de système sont minimales. À cet égard, il est essentiel de s'assurer que les agents en place ne se retrouvent pas en dessous de la barre des 90 pour cent dans leur nouvelle classe. En effet, dans le cas contraire, les traitements de nouvelles recrues moins expérimentées seraient susceptibles de dépasser ceux du personnel en place. Les traitements des nouveaux agents se situeront normalement entre 80 et 90 pour cent du point médian de chaque classe.

21. Par conséquent, les agents dont les traitements sont inférieurs à 90 pour cent du point médian de la nouvelle grille des traitements verront leur rémunération ajustée à 90 pour cent. Au sein de la CPS, cette mesure ne concerne qu'environ 11 pour cent des postes, et le budget 2011 tient compte de son coût estimé (approximativement 181 000 UCOM).

22. Il est proposé que le nouveau modèle soit mis en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2011. Conformément à la recommandation iv) formulée par les consultants (paragraphe 14 ci-dessus), adoptée par les Directeurs du CORP et approuvée par les organes directeurs respectifs du Secrétariat général du Forum et du PROE, le Secrétariat général abolira lui aussi son système actuel d'avancement d'échelon automatique et périodique à compter du 1^{er} janvier 2011. Les prochaines promotions appliquées au sein des classes seront toutes fixées en fonction d'un pourcentage déterminé par les résultats individuels de l'agent et selon les moyens financiers de l'Organisation.

Classification des postes de Direction générale – contexte

23. Dans le rapport qu'ils ont émis à l'issue de la révision triennale des conditions d'emploi et de rémunération au sein des organisations membres du CORP, révision conduite en 2009, les consultants ont fait remarquer que, s'agissant de la Direction générale, l'envergure des postes variait considérablement d'une organisation à l'autre, et, que si l'on voulait être en mesure d'affecter l'ensemble de ces postes au sein d'une même classe, cette dernière devait présenter une très large fourchette. Pour ce qui est de l'évaluation des postes en tant que telle, ils ont souligné le fait que ces Directeurs jouaient des rôles différents et, qu'en vertu du mécanisme d'évaluation appliqué, il ne semblait pas normal que ces postes relèvent tous de la même catégorie (classe M de l'actuelle grille des traitements). Par conséquent, les consultants ont recommandé que les postes de Direction générale soient considérés comme une « tranche » à part, en prévoyant des fourchettes de rémunération fondées précisément sur l'envergure du poste.

24. Le groupe de travail chargé de l'harmonisation du CORP a examiné ce problème et présenté un document sur les meilleures pratiques, document comportant plusieurs options qui ont été soumises à l'attention des Directeurs de ces organisations lors de leur réunion extraordinaire organisée au mois de février 2010. Les Directeurs ont demandé aux consultants (Strategic Pay et PricewaterhouseCoopers) de se pencher sur cette question et de soumettre un rapport connexe à l'occasion de leur réunion tenue en juin 2010.

25. À l'occasion de leur réunion tenue au mois de juin 2010, les Directeurs des organisations membres du CORP ont examiné le rapport des consultants relatif à la classification des postes de Direction générale et approuvé l'établissement des classes 17 et 18 pour lesdits postes. Les consultants ont recommandé de réserver la classe 17 aux Directeurs généraux de l'Agence des pêches du Forum, du PROE et de la SOPAC, et la classe 18 à ceux du Secrétariat général du Forum et de la CPS. Par l'adoption de ces deux classes consacrées aux postes de Direction générale, les Directeurs des organisations du CORP ont pris acte de la suprématie des organes directeurs et pris note que la décision finale concernant le classement de chacun des postes de Directeur général revenait à l'organe directeur concerné, sur conseil du Secrétariat général.

Mise en place du barème des traitements pour les postes de Direction générale

26. Le rapport relatif à la classification des postes de Direction générale est joint à l'annexe 1. Ce rapport constitue un cadre régissant la rémunération des Directeurs généraux, dans lequel la distinction est faite entre le traitement attaché à un poste particulier, déterminé en fonction des données des marchés de référence et des conclusions de l'évaluation du poste, et les primes accordées selon les résultats obtenus par la personne qui occupe ce poste, conformément au système de gestion des résultats. Ce cadre est en complète adéquation avec les « Principes directeurs et stratégies en matière d'harmonisation et de rémunération au sein des organisations membres du CORP » (annexe 2). Il est également conforme au cadre utilisé pour les autres postes des organisations du CORP.

27. Ce rapport met en évidence les principaux points suivants :

- a) Il convient d'intégrer deux nouvelles classes (17 et 18) au barème des traitements en vigueur au sein des organisations membres du CORP, et de réserver celles-ci aux postes de Direction générale.
- b) Le poste de Directeur général de la CPS a été estimé à 1 482 points, et, par conséquent, il doit être intégré à la classe 18 (figure 2 à la page 7 du rapport).
- c) Les rémunérations applicables à ces classes doivent être fixées en fonction de la moyenne des trois marchés de référence également utilisés pour les autres postes des organisations du CORP (à savoir le point médian de la fonction publique australienne et néo-zélandaise, ainsi que le quartile supérieur du marché fidjien, toutes organisations confondues).
- d) Les données des marchés de référence pour l'année 2010 doivent être appliquées à compter du 1^{er} janvier 2011.
- e) Une fois par an, les données des marchés doivent faire l'objet d'une étude par le biais de l'examen annuel des données des marchés de référence et des données relatives aux autres postes occupés au sein des organisations du CORP.
- f) Il faut revoir la procédure actuelle de gestion et d'évaluation des résultats du Directeur général, en vue de mettre en place une procédure et des documents correspondant aux meilleures pratiques et au système de gestion des résultats en vigueur au sein du Secrétariat général.
- g) La progression salariale au sein de la classe doit dépendre de l'évaluation annuelle des résultats, conformément aux directives utilisées pour les agents du Secrétariat général.

28. S'agissant du point f) ci-dessus, le Secrétariat général propose au CRGA d'envisager l'établissement d'un Comité permanent composé des anciens, actuels et futurs Président du CRGA, qui sera tenu de se réunir une fois par an avant la session du CRGA, et éventuellement de la Conférence, en vue de procéder à l'évaluation des résultats du Directeur général, et de soumettre un rapport connexe au CRGA réuni en plénière. Les attributions de ce Comité permanent du CRGA seraient précisément les suivantes :

- i) Évaluer les résultats du Directeur général conformément au système de gestion des résultats en vigueur au sein du Secrétariat général.
- ii) Convenir des résultats attendus pour l'année suivante.
- iii) Revoir la rémunération du Directeur général en fonction des résultats obtenus par celui-ci ou celle-ci, conformément aux directives utilisées pour les agents du Secrétariat général.
- iv) Soumettre un rapport et formuler des recommandations au CRGA.