

Annexe B : Rapport conjoint des comités des représentants du personnel (Nouméa et Suva) à l'intention du CRGA

Introduction

1. Le présent rapport a été établi par les comités des représentants du personnel (SRC) de Suva et de Nouméa, conformément à la demande formulée par les membres lors de la quarante-sixième session du CRGA, au cours de laquelle il avait été demandé au Secrétariat « de remettre au CRGA des informations concernant les questions importantes se rapportant à la gestion du personnel, y compris un rapport coécrit par les comités des représentants du personnel ».
2. Comme indiqué dans ses Statuts, le SRC « est un forum consultatif investi d'une mission de premier plan puisqu'il est chargé de faciliter la communication entre les agents et la Direction, de prodiguer des conseils au personnel et d'assurer sa représentation, de promouvoir le dialogue, et d'harmoniser les conditions de travail et les règlements du personnel sur tous les sites d'affectation de la CPS ».
3. Le SRC Suva se réunit tous les mois et rencontre généralement Audrey Aumua, la Directrice générale adjointe (Suva) une fois par mois. À Nouméa, l'interlocuteur désigné du SRC est le Directeur des ressources humaines (Craig Parker). Le 29 mars 2018, une consultation de l'ensemble du personnel en poste à Nouméa a été organisée à l'initiative du SRC Nouméa. Le SRC Suva, de son côté, a organisé quatre consultations sur quatre sites en avril 2018. Lors de ces consultations, qui visaient à recenser les principales préoccupations du personnel, les participants ont pu débattre librement et soumettre des observations par écrit.
4. Le présent document est la version condensée d'un rapport plus détaillé qui rend compte des problématiques évoquées par le personnel et des solutions proposées à la direction. La version intégrale du rapport du SRC a été diffusée auprès de l'ensemble du personnel et peut être communiquée aux membres sur demande.
5. Nous adressons nos sincères remerciements au Directeur général, Colin Tukuitonga, et au CRGA pour avoir permis au SRC de porter à l'attention du CRGA, au nom de l'ensemble du personnel, les problématiques et préoccupations prioritaires dont il est fait état dans le présent document.

Questions prioritaires pour l'ensemble des agents de la CPS

6. Les questions jugées prioritaires par le personnel, et certaines des préoccupations qu'elles suscitent, sont exposées ci-après. La nécessité d'améliorer la communication est un thème récurrent, toutes catégories confondues.
 - i. Transparence du système de classement des postes, modalités d'application de la méthode Strategic Pay 10 (SP10) et révision des traitements
 - ii. Sécurité de l'emploi et durée des contrats
 - iii. Santé et sécurité au travail et état des locaux
 - iv. Mesures de soutien et investissement en faveur du personnel local
 - v. Communication et transparence

Transparence du système de classement des postes, modalités d'application de la méthode SP10 et révision des traitements

7. La méthode de classement des postes et ses modalités d'application suscitent désarroi et découragement. La question a déjà été évoquée dans le rapport du SRC présenté l'année dernière au CRGA, mais demeure visiblement un sujet de préoccupation, tous lieux d'affectation confondus.
8. Les agents dont les postes ont été déclassés souhaitent que la méthode et la procédure suivies soient plus clairement définies.
9. Certains agents ont fait remarquer que les modifications de leurs descriptifs de fonctions qui impliquent des responsabilités accrues ne donnent pas nécessairement lieu à un reclassement dans une classe salariale supérieure.

10. Les agents en poste à Suva s'inquiètent de l'écart considérable observé entre les postes locaux se situant dans la classe 7 et les postes internationaux de la classe 8, et font remarquer que les agents locaux de classe 7 exercent couramment des responsabilités relevant de postes de classe supérieure.

Sécurité de l'emploi et durée des contrats

11. La question de la sécurité de l'emploi et de la durée des contrats suscite des préoccupations à Nouméa comme à Suva, notamment en ce qui concerne la procédure relative au renouvellement des contrats. Le personnel estime que la durée des préavis donnés à l'approche de la date de renouvellement des contrats est insuffisante et déplore le recours généralisé aux contrats de courte durée.

Santé et sécurité au travail et état des locaux

12. À Suva, tous sites confondus, le personnel fait face à des difficultés particulières liées à l'état des locaux et aux conditions de travail. Le Directeur général, dans un courriel adressé le 12 avril 2018 à l'ensemble des agents en poste aux Fidji, a souligné le caractère chronique du problème et a reconnu que certaines des équipes de Suva travaillent actuellement dans des bâtiments non conformes aux normes en vigueur. Il s'est dit parfaitement conscient du décalage saisissant entre les locaux de Nouméa et ceux de Suva et a précisé que les difficultés rencontrées à ce jour dans l'élaboration de solutions tenaient au fait que les négociations menées avec les autorités fidjiennes en vue de la signature d'un accord de siège n'ont toujours pas abouti.

Mesures de soutien et investissement en faveur du personnel local

13. Les SRC en exercice (2017-2018) ont à cœur de faire entendre la voix et les préoccupations du personnel local. Au cours des consultations, notamment, nombre d'agents locaux ont évoqué la sécurité de l'emploi, le classement des postes et le barème des salaires, les écarts considérables observés entre les salaires et avantages du personnel international et ceux des agents locaux, les difficultés qu'ils rencontrent face au coût de la vie en constante augmentation et l'absence de perspectives d'avancement. Le SRC est d'avis que la CPS devrait accorder une attention prioritaire à l'adoption de mesures de soutien et d'investissement en faveur du personnel local, notamment à la formation et au perfectionnement professionnel, qui sont autant d'éléments essentiels à la concrétisation de la mission et des objectifs de l'Organisation, dans le respect des valeurs qu'elle défend.

Communication et transparence

14. Le personnel a souligné le manque de communication sur les grandes politiques applicables à l'échelle de l'Organisation, comme le mécanisme de recouvrement intégral des coûts (FCR), qui sont mises en œuvre sans que le personnel puisse bénéficier de mesures d'accompagnement concrètes.
15. Le personnel souhaiterait être systématiquement tenu informé des activités et des réunions de la haute direction.

SRC Suva

Problématiques et préoccupations

16. **Harmonisation.** Le SRC Suva relève un problème fondamental d'ordre philosophique et pratique, qui tient au manque d'harmonisation entre le siège de la CPS à Nouméa (200 agents) et l'antenne régionale de Suva (400 agents). Qu'il s'agisse de l'état des bureaux, des avantages du personnel, des équipements ou des services, les agents de Suva ont le sentiment de ne pas bénéficier du même niveau d'investissement que leurs collègues de Nouméa. Nous avons déjà transmis à la direction et aux services des ressources humaines (RH) la longue liste des disparités relevées entre Nouméa et Suva, et nous nous félicitons de pouvoir continuer à travailler en concertation avec la direction et les

RH à plus d'harmonisation dans les conditions de service.

17. **Révision des indemnités de logement et pour frais d'études versées au personnel international.** Le personnel a constaté que l'indemnité de logement n'est pas alignée sur les taux du marché, et que l'indemnité pour frais d'études ne suffit pas dans le cas d'établissements reconnus comme l'École internationale de Suva. Le service des RH s'est engagé à examiner la question sans pour autant indiquer de calendrier précis.
18. **Caisse de prévoyance.** Il ressort des consultations que cette question revêt une importance particulière pour le personnel de Suva, qui juge la contribution de la CPS trop faible.

SRC Nouméa

Problématiques et préoccupations

19. **Personnel local.** Le CRGA, à sa quarante-quatrième session (2014), avait approuvé la demande du Secrétariat visant à assouplir les règles associées au renouvellement des contrats des agents recrutés à l'international et à permettre aux agents recrutés localement de bénéficier de contrats de plus longue durée. En 2015, une nouvelle procédure d'établissement de contrats de longue durée a été adoptée à titre pilote, avant d'être suspendue sine die en raison de l'introduction de mesures d'austérité financière. Pour autant, les agents locaux aspirent toujours à bénéficier de contrats de plus longue durée qui leur garantiraient une plus grande sécurité financière. Aux termes de la législation en vigueur en Nouvelle-Calédonie, le contrat de travail type est un contrat à durée indéterminée ; les contrats à durée déterminée ne peuvent excéder un an, renouvellements compris, et ne s'appliquent que dans des conditions bien précises. Les agents locaux en poste à Nouméa ont tous des contrats de trois ans, ce qui n'est pas conforme aux dispositions du droit du travail local. En tant que Néo-calédoniens travaillant en Nouvelle-Calédonie, les agents locaux devraient bénéficier des mêmes droits que les autres citoyens néo-calédoniens.
20. **Devise de référence applicable à la fixation des traitements des agents recrutés à l'international.** En 2016, le Secrétariat a présenté au CRGA, à sa quarante-sixième session, une proposition visant à revoir la question de la monnaie utilisée pour fixer les traitements des agents recrutés à l'international. Alors que la CPS a déjà adopté l'euro comme nouvelle monnaie fonctionnelle à compter du 1^{er} janvier 2017, la devise de référence applicable aux traitements des agents recrutés à l'international reste à ce jour le DTS.

Solutions proposées

21. Les SRC, en concertation avec la direction, s'emploient à apporter des réponses aux problèmes évoqués au présent rapport et ont établi comme suit la liste détaillée des solutions proposées :
 - i. Le personnel demande plus de transparence autour de la question des classes salariales et de l'évaluation des postes ; il souhaite obtenir des précisions sur les critères et la procédure SP10 et pouvoir en prendre connaissance.
 - ii. Le personnel propose que la CPS publie chaque année des données sur la rémunération de ses agents (niveau de la classe, pourcentage de la classe, montant total du traitement) ventilées par sexe et nationalité. En publiant ces données, la CPS apportera la preuve qu'elle est une organisation de développement responsable, respectueuse de la diversité et du principe de l'égalité des chances. Ces données ventilées pourront par ailleurs être prises en compte dans l'élaboration des politiques internes et des stratégies de recrutement, entre autres.
 - iii. Le personnel souhaite être tenu informé de l'état d'avancement des négociations relatives à l'accord de siège entre la CPS et les Fidji, compte tenu de ses incidences sur la question des locaux et sur la sécurité du personnel, notamment.

- iv. Le personnel demande que des audits de conformité aux règles d'hygiène et de sécurité soient réalisés à Suva et à Nouméa afin de s'assurer du respect des législations et des normes nationales applicables ou des règles qui s'imposent aux organisations internationales.
- v. Le personnel suggère d'examiner la question du versement d'une indemnité pour frais d'études et d'une indemnité de logement aux agents employés sur la base de contrats locaux.
- vi. Le personnel demande que soient réalisées des évaluations régulières des traitements des agents locaux afin qu'ils soient alignés sur les taux du marché/les traitements proposés dans les autres organisations membres du CORP/le coût de la vie.
- vii. Le personnel demande que la réalisation de l'étude sur l'indemnité de logement et de l'indemnité pour frais d'études versées au personnel international en poste à Suva soit assortie d'un calendrier précis.
- viii. Le personnel souhaite que des informations plus précises sur le FCR et les plans à moyen et long terme de mise en œuvre du FCR lui soient communiquées, et souhaite bénéficier de mesures d'accompagnement concrètes en la matière.
- ix. Le personnel attache un grand intérêt aux résumés communiqués par le Directeur général après chaque réunion de la haute direction et demande que des informations actualisées lui soient également transmises à intervalles réguliers à l'issue des réunions des chefs de programme et des directeurs de division.
- x. Le personnel suggère que la direction et les RH examinent les disparités relevées entre Suva et Nouméa en matière de conditions de services et consultent les SRC et le personnel quant aux solutions à mettre en œuvre pour corriger ces déséquilibres et favoriser plus d'harmonisation.
- xi. Le personnel demande à obtenir des précisions sur l'état d'avancement du dossier relatif à l'octroi de contrats de longue durée aux agents locaux.
- xii. Le personnel souhaite obtenir des informations détaillées sur l'étude relative à l'adoption éventuelle de l'euro (ou de toute autre monnaie), en lieu et place du DTS, comme devise de référence pour la fixation des traitements des agents recrutés à l'échelon international.

Le SRC se réjouit de pouvoir travailler avec la direction au règlement de toutes ces problématiques, et présentera au CRGA à sa quarante-neuvième session un rapport sur les avancées réalisées.