

**CINQUANTIÈME SESSION DU  
COMITÉ DES REPRÉSENTANTS DES GOUVERNEMENTS ET ADMINISTRATIONS**  
(17–19 novembre 2020, réunion virtuelle)

**Document de travail**

**POINT 6 DE L'ORDRE DU JOUR : Rapport relatif aux ressources humaines et à l'hygiène et la sécurité**

(Document présenté par le Secrétariat)

**Objet du document**

1. Le présent document fait le point sur les principales initiatives entreprises par le Département des ressources humaines (RH).
2. Afin d'assurer une fonction RH adaptée aux besoins de l'Organisation et axée sur une prestation de services opérationnels et stratégiques efficace, le Département RH continue d'élaborer et de mettre en œuvre un plan de travail stratégique en cohérence avec le plan d'activité de la Direction opérations et gestion et avec le Plan stratégique de la Communauté du Pacifique 2016–2020.
3. Le Département RH a mis en œuvre plusieurs initiatives clés, tout en assurant ses activités essentielles de recrutement et de gestion opérationnelle des ressources humaines.

**Recommandations**

4. Le CRGA est invité à :
    - i. prendre note des progrès accomplis dans la mise en œuvre du programme de travail relatif aux ressources humaines et des principales initiatives engagées dans ce domaine, conformément au plan d'activité de la Direction opérations et gestion ;
    - ii. encourager le Secrétariat à continuer d'investir dans des initiatives en faveur de l'hygiène et de la sécurité afin, conformément à ses objectifs, de mettre fin aux accidents et aux maladies professionnelles, d'éliminer les aléas et de réduire les risques ;
    - iii. charger le Secrétariat de poursuivre les efforts visant à doter l'Organisation d'effectifs hautement performants, motivés et diversifiés, composante essentielle de l'instauration d'une culture d'unité au sein de l'Organisation (« Une seule CPS ») et de la prestation de services de qualité au profit des membres.
-

## Rapport relatif aux ressources humaines et à l'hygiène et la sécurité

### Contexte

5. Le plan d'activité de la Direction opérations et gestion oriente les activités du Département RH en prévoyant que soient engagées des interventions contribuant à attirer et à fidéliser des effectifs diversifiés et motivés, ainsi qu'à assurer leur perfectionnement. Ces interventions s'articulent autour de quatre axes : opérations RH, recrutement efficace, rémunération adaptée et gestion des talents.
6. Les parties ci-après présentent quelques-unes des initiatives RH entreprises en 2018 et 2019 dans le but d'atteindre cet objectif.

### COVID-19

7. La pandémie mondiale et la fermeture des frontières dans la région et dans le monde ont lourdement pesé sur les déplacements du personnel. Le recrutement et la prise de fonctions d'agents ont été difficiles pour des raisons liées à la disponibilité des vols, à la modification fréquente des règles appliquées dans les différents pays et aux mesures de quarantaine. Le Secrétariat a également dû gérer plusieurs cas d'agents en mission ou en voyage personnel qui se sont trouvés dans l'impossibilité de retourner sur leur lieu d'affectation. Le Secrétariat a réussi à rapatrier la plupart de ces personnes et continue de coopérer étroitement avec les pays hôtes de la CPS afin de faciliter le rapatriement des derniers agents et membres de leur famille se trouvant dans cette situation, ainsi que la prise de fonctions de ces agents.
8. Parallèlement, le Secrétariat a rapidement réagi aux mesures de confinement obligatoires appliquées dans nos pays hôtes. Des modalités de travail à domicile ont été mises en place pour l'ensemble du personnel, qui a bénéficié d'une assistance en matière d'équipement informatique et de connectivité. Notre dispositif complet de personnes relais, d'ordinaire destiné aux situations de catastrophes naturelles, a été activé. Un réseau d'aide et des points de contact principaux ont également été mis à la disposition du personnel.
9. Sur le plan du recrutement, le Département RH a fourni aux responsables recruteurs des directives claires et leur a apporté son aide pendant cette période. Il a également continué de satisfaire les besoins en ressources du Secrétariat et a fait en sorte que la continuité des projets et des services soit assurée au profit de nos membres.

### Politiques

10. À l'issue d'une révision complète entamée en 2015 et après approbation finale par le CRGA, la version actualisée du Règlement du personnel et du Recueil des politiques relatives au personnel est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2020.
11. Le Recueil des politiques relatives au personnel réunit l'ensemble des politiques relatives au personnel ainsi que les instructions administratives précédentes dans un document unique. Il fait partie de l'effort consenti par la CPS afin de renforcer ses processus de gouvernance interne et permet au Secrétariat et au personnel de disposer d'un ensemble actualisé et aisément accessible de politiques RH. Il prévoit également un processus de réexamen équitable et transparent, avec notamment la possibilité pour le personnel de déposer un recours devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT), conformément aux instructions données par le CRGA lors de sa quarante-neuvième session.

### **Contrats à durée indéterminée**

12. La possibilité d'octroyer des contrats à durée indéterminée aux agents recrutés localement a été approuvée dans son principe lors de la quarante-quatrième session du CRGA, mais la décision n'avait pas été mise en œuvre en raison du processus de priorisation et de différentes réformes que la CPS a dû mener dans les années qui ont suivi.
13. Le Secrétariat a le plaisir d'annoncer que la nouvelle mouture du Règlement du personnel et des politiques de la CPS a permis d'honorer cet engagement fort envers les personnes qui occupent des postes à recrutement local au sein de l'Organisation. Les premiers contrats à durée indéterminée ont été octroyés depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2020 à des agents recrutés localement en poste depuis plus de 12 ans.
14. Des comités spéciaux vont désormais se réunir pour étudier les conditions d'octroi d'un contrat à durée indéterminée aux agents recrutés localement qui ont donné satisfaction pendant une période de service initiale de trois ans.

### **Engagement et bien-être du personnel**

15. En août/septembre 2020, le Département RH a réalisé, à l'échelle de l'Organisation, une enquête sur l'engagement du personnel afin d'encourager les agents à donner leur avis, d'informer la direction sur le degré de satisfaction du personnel et de lui indiquer des pistes d'amélioration, de contribuer à identifier des moyens de renforcer la culture institutionnelle de la CPS et de poursuivre les efforts visant à améliorer l'environnement de travail à la CPS.
16. La réalisation de cette enquête en ligne a une nouvelle fois été confiée à la société Culture Amp, un prestataire externe. Le format retenu est le même que celui de l'enquête de 2018, le but étant d'obtenir des données pertinentes et comparables.
17. Le Département RH prévoit de mener la prochaine enquête sur l'engagement du personnel en 2022.

### **Hygiène et sécurité**

18. En 2019, le Secrétariat s'est doté d'une ressource dédiée afin de renforcer son engagement en matière d'hygiène et de sécurité, et de formuler une stratégie et des lignes directrices claires dans ce domaine.
19. Les principaux axes en matière d'hygiène et de sécurité sont les suivants :
  - i. engagement de la direction ;
  - ii. engagement des agents ;
  - iii. disponibilité des ressources ;
  - iv. amélioration continue.
20. Le Secrétariat a accompli des progrès importants en ce qui concerne l'identification et le signalement des risques et des aléas, les audits de sécurité, les mesures correctives, la mise au point de procédures et de lignes directrices claires pour les secteurs à haut risque et la sensibilisation du personnel à l'hygiène et à la sécurité.

21. Une formation initiale a été dispensée au personnel assumant des responsabilités en matière d'hygiène et de sécurité (référents sécurité incendie, secouristes) afin d'assurer la conformité avec les pratiques actuelles. Des formations supplémentaires à l'hygiène et à la sécurité sont en cours d'élaboration et devraient être organisées en 2021 dans le but d'accroître les connaissances et les capacités du Secrétariat en la matière, et d'assurer le respect de la politique et des bonnes pratiques en vigueur dans ce domaine.
22. En 2021, le Secrétariat continuera de promouvoir l'importance de l'hygiène et de la sécurité afin, conformément à ses objectifs, de mettre fin aux accidents et aux maladies professionnelles, d'éliminer les aléas et de réduire les risques.

### Apprentissage et perfectionnement

23. Le Département RH a dispensé avec succès des formations sur les objectifs de gestion de la performance et de développement de la performance au sein du Secrétariat.
24. Le personnel continue de bénéficier de formations opérationnelles ainsi que de programmes et de possibilités de perfectionnement. Pendant la pandémie de COVID-19, la plupart des cours et des formations ont été suivis en ligne ou sous la forme de webinaires.
25. Le Département RH a par ailleurs organisé, tout au long de 2019 et de 2020, des formations sur les modifications apportées aux systèmes RH au sein du Secrétariat.
26. Parmi les priorités pour 2021 figurent le renforcement des compétences de gestion d'équipe et les formations à des fins de perfectionnement en vue d'optimiser les capacités des responsables, ainsi que la poursuite des activités existantes liées aux objectifs et à la gestion de la performance.
27. S'agissant des activités à venir, le Département RH prévoit d'engager une réflexion sur la mise en place d'un système de gestion de l'apprentissage, d'élaborer un modèle de financement qui permettrait de mieux prendre en charge les activités de formation et de perfectionnement professionnel, ainsi que de s'engager en faveur de l'apprentissage et du perfectionnement des agents locaux, et d'intensifier les efforts en la matière.

### Recrutement

28. L'équipe Recrutement du Département RH continue de fournir des services de qualité au Secrétariat en proposant des candidats de premier ordre dans le cadre d'une procédure de recrutement rationalisée et efficiente.

Activités de recrutement	2020 (jusqu'à fin août)*	2019	2018	2017
Candidatures reçues et traitées	4 350	6 300	6 600	5 500
Nouveaux postes ouverts	95	147	149	134
Postes pourvus	90	143	138	101
Entretiens réalisés	350	550	550	430
Délai de recrutement (jours)	81	75	81	93

\*Les résultats et les incidences de la pandémie de COVID-19 seront mesurés et consolidés après la clôture des états financiers de l'exercice 2020.

29. L'équipe Recrutement enregistre des données sur les candidatures et les recrutements de femmes et de ressortissant-e-s de pays insulaires océaniques. Ces données permettent de mesurer les progrès réalisés et l'efficacité des initiatives de recrutement prises dans les domaines suivants :
- i. assurer l'équité de genre ;
  - ii. continuer d'attirer un nombre croissant de candidatures de femmes et de ressortissant-e-s de pays insulaires océaniques qualifié-e-s ;
  - iii. veiller à ce que la CPS intègre en permanence les compétences et les valeurs nécessaires pour fournir des services de qualité.

Population recrutée	2020 (jusqu'à fin août)*	2019	2018
Candidatures de femmes	42 %	47 %	42 %
Recrutements de femmes	52 %	59 %	43 %
Candidatures d'Océanien-ne-s	39 %	45 %	41 %
Recrutements d'Océanien-ne-s	60 %	72 %	70 %

*\*Les résultats et les incidences de la pandémie de COVID-19 seront mesurés et consolidés après la clôture des états financiers de l'exercice 2020.*

30. Ces données montrent que les femmes et les ressortissant-e-s de pays insulaires océaniques sont bien représenté-e-s\* au sein du personnel de la CPS, et témoignent de l'engagement du Secrétariat en faveur du recrutement et du perfectionnement d'effectifs hautement qualifiés et diversifiés.
31. Outre l'embauche de professionnels de haut niveau au sein de l'Organisation, l'équipe Recrutement s'attache également à assurer l'amélioration continue des systèmes, des processus et des technologies afin de renforcer la visibilité de la CPS et d'attirer de nouveaux talents.

## Recommandations

32. Le CRGA est invité à :
- i. prendre note des progrès accomplis dans la mise en œuvre du programme de travail relatif aux ressources humaines et des principales initiatives engagées dans ce domaine, conformément au plan d'activité de la Direction opérations et gestion ;
  - ii. encourager le Secrétariat à continuer d'investir dans des initiatives en faveur de l'hygiène et de la sécurité afin, conformément à ses objectifs, de mettre fin aux accidents et aux maladies professionnelles, d'éliminer les aléas et de réduire les risques ;
  - iii. charger le Secrétariat de poursuivre les efforts visant à doter l'Organisation d'effectifs hautement performants, motivés et diversifiés, composante essentielle de l'instauration d'une culture d'unité au sein de l'Organisation (« Une seule CPS ») et de la prestation de services de qualité au profit des membres.
-