



Dossier du BHI No. SPWG-2

**LETTRE CIRCULAIRE NO. 63/2006
21 septembre 2006**

**RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL DE LA COMMISSION DES FINANCES (FCWG)
SUR LES GRILLES DE SALAIRES POUR LE SECRETAIRE GENERAL ET LES
DIRECTEURS DANS LE CADRE DE LA NOUVELLE STRUCTURE DE
L'ORGANISATION**

Références: (a) LC No. 2/2006 en date du 13 janvier 2006
(b) LC No. 37/2006 en date du 7 avril 2006
(c) Lettre du Président du FCWG en date du 25 août 2006.

Madame la Directrice, Monsieur le Directeur et Membre de la Commission des Finances,

En référence (b), les Etats Membres ont approuvé la proposition du SPWG sur l'établissement d'un groupe de travail de la Commission des finances en vue d'étudier les grilles de salaires concernant le Secrétaire général et les Directeurs dans le cadre de la nouvelle structure de l'Organisation. Le GT, qui s'est réuni au Bureau les 24 et 25 juillet 2006, était composé des membres suivants : M. Alan MAIDMENT du SH du RU, en qualité de Président, Mme Ingelore HERING du Service hydrographique allemand et M. Frode KLEPSVIK, Directeur du Service hydrographique norvégien. Le groupe de travail a basé ses délibérations sur les directives suivantes approuvées par les Etats membres :

- a. des grilles de salaires distinctes, pour le Secrétaire général et les Directeurs, afin de refléter les différences dans les rôles et les responsabilités ;
- b. un mécanisme d'ajustements périodiques ;
- c. des indemnités de représentation et critères associés;
- d. envisager des avantages supplémentaires;
- e. examiner les répercussions financières sur le budget de l'OHI.

Les aspects les plus marquants du rapport du FCWG, qui est intégralement contenu dans l'Annexe A, sont résumés ci-dessous :

- a. adoption complète du système de salaires des NU, y compris l'application des changements au facteur des indemnités de poste au moment de la promulgation des échelles de salaires existantes pour le Secrétaire général et les Directeurs;
- b. ce changement devrait prendre effet à partir de la mise en oeuvre de la nouvelle structure administrative et devrait s'appliquer à tous les salaires de l'OHI qui sont liés à la structure des Nations Unies;
- c. assimilation du poste de Secrétaire général au niveau de Sous-Secrétaire général sur l'échelle des NU, les postes de Directeurs demeurant au niveau D1 ;

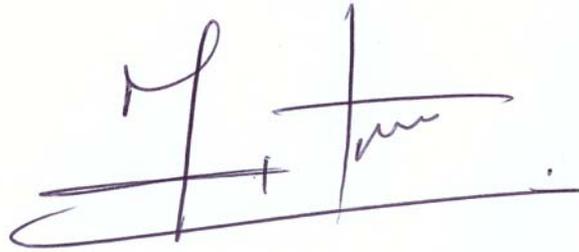
- d. une étude indépendante du classement des postes devrait être demandée au « Global Consultative Service » des Nations Unies, après que les Etats membres auront approuvé les descriptions de poste relatives au Secrétaire-général et ce dernier celle des Directeurs. Ce classement des postes devrait par la suite être corrigé en conséquence;
- e. attribution formelle d'un budget à l'usage du Secrétaire général pour faire face aux frais de représentation, dans le cadre du budget de l'OHI plutôt qu'en tant qu'indemnité personnelle;
- f. la mise en application de ces propositions peut être intégrée dans le budget de fonctionnement sans qu'il ne soit besoin d'augmenter les contributions annuelles des Etats membres.

Ce thème représentera un point de l'ordre du jour de la réunion de la Commission des finances qui se tiendra le samedi 5 mai 2007, juste avant la XVIIe Conférence hydrographique internationale. Les membres de la Commission des finances et les Etats membres sont invités à fournir des commentaires qui seront examinés par le Comité de direction et les membres de la Commission des finances lors de leurs réunions.

Veuillez agréer, Madame la Directrice, Monsieur le Directeur et Membre de la Commission des Finances, l'assurance de ma haute considération,

-

Pour le Comité de direction,

A handwritten signature in dark ink, consisting of several stylized, overlapping strokes. The signature is positioned above the printed name and title.

Vice-Amiral Alexandros MARATOS
Président

Annexe A: Rapport du FCWG sur les grilles des salaires.

**RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL DE LA COMMISSION DES FINANCES
ETABLI PAR DECISIONS ISSUES DES 6e ET 7e REUNIONS DU SPWG TENUES EN
JUILLET ET DECEMBRE 2005 EN VUE D'ETUDIER LES GRILLES DE SALAIRES POUR
LE SECRETAIRE GENERAL ET LES DIRECTEURS DANS LE CADRE DE LA
NOUVELLE STRUCTURE PROPOSEE POUR L'OHI**

Le groupe de travail de la Commission des finances s'est réuni au BHI, les 24 et 25 juillet 2006 en vue d'étudier les grilles de salaires pour le Secrétaire général et les Directeurs dans le cadre de la nouvelle structure organisationnelle de l'OHI, telle qu'approuvée par la 3e Conférence hydrographique extraordinaire d'avril 2005. Ceci découlait du mandat approuvé par les Etats membres en réponse à la LC No.2/2006.

Le groupe de travail de la Commission des finances était composé de : M. Alan MAIDMENT, représentant le Service hydrographique du Royaume-Uni, en qualité de Président du Groupe, M. Frode KLEPSVIK, Directeur du Service hydrographique norvégien et Mme. Ingelore HERING, représentant le Service hydrographique allemand (BSH).

Les personnes désignées du Mozambique, de la Nouvelle-Zélande, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée et des USA n'ont pas pu participer à la réunion.

GENERALITES

Le Président du BHI a présenté au GTFC un exposé concernant les conditions de recrutement du personnel au BHI, la convention actuelle qui stipule que tous les Directeurs ont rang égal en termes de responsabilité au regard de leurs fonctions spécifiques, la décision des Etats membres en 2002 de charger le SPWG d'entreprendre une étude de la structure actuelle et l'adoption en 2005 par les Etats membres des propositions du SPWG destinées à restructurer l'administration de l'OHI avec la nomination d'un Secrétaire général et de deux Directeurs pour l'appuyer. Tout ceci a conduit à l'établissement du groupe de travail. Le Président a également attiré l'attention sur les travaux d'un ancien groupe de travail de la Commission des Finances en 2003, chargé par la XVIe Conférence H.I. de 2002 d'entreprendre une étude des salaires de l'OHI, et qui avait recommandé l'alignement sur la structure des NU, recommandation adoptée par les Etats membres.

APPROCHE

Les directives contenues dans le mandat approuvé par les Etats membres en réponse à la LC No. 2/2006 ont présidé à l'approche du groupe de travail. Ce sont les suivantes :

- a. des échelles de salaires distinctes, pour le Secrétaire général et les Directeurs, afin de refléter les différences dans les rôles et les responsabilités ;
- b. un mécanisme d'ajustements périodiques ;
- c. des indemnités de représentation et critères associés;
- d. envisager des avantages supplémentaires;
- e. examiner les répercussions financières sur le budget de l'OHI.

PROCESSUS D'ETUDE

Avant d'aborder les domaines d'étude spécifiques, le groupe de travail a examiné l'applicabilité de la structure des salaires des NU au nouveau régime. Dans son exposé initial, le Président a fait part au groupe de travail des renseignements qu'il avait pu obtenir, de façon informelle, sur la structure des salaires au sein de quatre organisations internationales similaires, à savoir : l'Organisation maritime internationale, l'Association internationale de signalisation maritime, le laboratoire de

l'environnement marin de l'Agence internationale de l'énergie atomique et la Commission océanographique intergouvernementale.

A partir des renseignements que le Président avait pu obtenir, il est apparu que les dispositions respectives en matière de rémunération allaient de l'application de taux découlant de la structure des salaires des NU jusqu'à des dispositions contractuelles spéciales, incluant la fourniture de voitures et de contributions en matière de location ou d'achat de logement. Cependant, il n'y a pas eu suffisamment d'éléments pour permettre au groupe de travail de procéder à des comparaisons directes pertinentes entre les responsabilités des fonctionnaires de ces organisations et l'OHI.

Dans cette perspective, le groupe de travail a été d'avis que conserver la structure des NU existante offrait des avantages en matière de transparence et de prévisibilité et supprimait toute obligation ultérieure de re-négociation des salaires en fonction des futures nominations. Le système est largement reconnu et facilement applicable du fait qu'il représente effectivement la base à partir de laquelle les salaires des Directeurs actuels et des autres postes recrutés au niveau international sont déterminés. En conséquence, le groupe de travail recommande que la structure des salaires des NU devrait servir de base en matière de détermination des salaires du Secrétaire général et des Directeurs dans le cadre du régime de fonctionnement révisé. Ceci implique l'application intégrale de l'évaluation des salaires des NU, y compris le facteur périodique d'indemnité de poste.

Cas d'une structure salariale différentielle

Le groupe de travail a passé en revue les changements proposés en matière de responsabilité et d'autorité qui découleront de la structure révisée. Il a noté en particulier que le Secrétaire général assumerait, entre autres, les responsabilités suivantes :

- responsabilité personnelle devant l'Assemblée, le Conseil et la Commission des finances;
- donner des conseils en matière de restructuration du programme de travail au Conseil ;
- en tant que Chef de l'administration, assumer l'entière responsabilité de l'administration, de la gestion et de la documentation relative au fonctionnement quotidien de l'OHI ;
- autorité chargée d'inviter les observateurs à l'Assemblée, au Conseil, etc., conformément aux conditions décrites dans le Règlement général ;
- déterminer l'attribution des sièges au Conseil pour chaque CHR à partir des informations fournies par les CHR.

Il a été tout à fait clair que ceci conduirait à une réduction des responsabilités directes des Directeurs restants qui, bien que gardant la responsabilité de leurs propres domaines d'activités spécifiques, l'exerceraient par l'intermédiaire du Secrétaire général.

A partir des changements fondamentaux en matière de responsabilité, le groupe de travail recommande qu'un traitement différentiel des salaires soit établi entre le Secrétaire général et les Directeurs.

En outre, afin d'éviter une possibilité de convergence des indices de salaires entre le Secrétaire général et les Directeurs en raison du chevauchement des grilles de salaires des NU respectives pour les différents grades, le groupe de travail recommande qu'un écart de deux échelons soit adopté. Le groupe de travail n'a pas considéré que l'introduction de la structure révisée puisse avoir un impact quelconque sur les autres grades.

L'établissement de grades appropriés pour les échelles de salaires dans le cadre de la nouvelle structure a été examiné par le groupe de travail. A partir des résultats de l'étude précédente réalisée en novembre 2002 par « Global Consulting Services (GCS) » des NU, on a pu noter que les Directeurs avaient été placés au grade D2 des NU bien que, principalement pour des raisons financières, l'étude des salaires du BHI réalisée par l'ancien groupe de travail avait recommandé que leurs salaires soit assimilés au grade inférieur D1 des NU.

Dans l'idéal, l'assimilation du Secrétaire général et des Directeurs dans le cadre du nouveau régime devrait être déterminée de manière similaire. Cependant, le groupe de travail a également noté que ceci était impraticable à l'époque de leur étude. Conformément aux dispositions de fonctionnement révisées, il incombe aux Etats membres d'approuver les descriptions de poste du Secrétaire général et à ce dernier de déterminer celle des Directeurs. En l'absence de descriptions de poste approuvées ; le groupe de travail a été d'avis qu'il était raisonnable de supposer qu'une étude ultérieure des postes des Directeurs confirmerait une classification au grade D1 des NU du fait de la responsabilité et de l'autorité réduite de ces postes. En conséquence nous recommandons l'assimilation du poste de Secrétaire général au niveau de Sous-Secrétaire général sur l'échelle des NU, avec les postes de Directeurs restants au grade D1 (c'est-à-dire en conservant une différence de salaires de deux échelons).

Une fois que les descriptions de postes approuvées auront été déterminées pour les postes de Secrétaire général et des Directeurs, le groupe de travail recommande qu'une étude indépendante de la classification des grades soit demandée au GCS. La classification serait ensuite corrigée en conséquence.

Mécanisme d'ajustements périodiques

L'étude précédente sur les salaires de l'OHI, réalisée en 2003 par le groupe de travail de la Commission des finances, recommandait l'adoption du système de salaires des NU avec une modification relative à la révision des salaires en ce qui concerne l'indemnité de poste. Il s'agit d'un mécanisme reflétant les changements sur l'impact de l'inflation locale et les fluctuations des taux de change sur les salaires de base respectifs. L'étude de 2003 recommandait que cet ajustement soit pris en compte seulement au moment du recrutement ou du rengagement du personnel. Au cours de la période intermédiaire, tous les salaires seraient sujets à un ajustement annuel en fonction de l'inflation, ajustement qui serait basé sur celui appliqué pour déterminer l'augmentation des salaires applicable aux fonctionnaires de Monaco. Afin d'éviter que de telles disparités ne voient le jour, le groupe de travail recommande l'adoption intégrale du système des salaires des NU, y compris l'application des changements au facteur d'indemnité de poste au moment de la promulgation des échelles de salaires existantes pour le Secrétaire général et les Directeurs. Ce changement devrait prendre effet à partir de la mise en œuvre de la nouvelle structure administrative et devrait s'appliquer à tous les salaires de l'OHI qui sont liés à la structure des NU.

Indemnité de représentation

Le groupe de travail a reconnu qu'il est prévu que le Secrétaire général dans son nouveau rôle reçoive des visites des délégations internationales, de dignitaires et autres organes associés aux travaux de l'OHI. Les Etats membres souhaiteraient que de tels organes soient reçus de façon à donner l'impression la plus favorable de l'Organisation. Ceci impliquera nécessairement des dépenses relatives aux activités mondaines appropriées selon l'occasion. Le groupe recommande l'attribution formelle d'un budget à l'usage du Secrétaire général pour faire face aux frais des obligations de représentation, et qui sera envisagé comme partie prenante des besoins budgétaires globaux de l'OHI plutôt que comme une indemnité personnelle.

Avantages additionnels

Le groupe de travail a interprété ces avantages de façon à inclure des rétributions relatives au logement, aux indemnités de déplacement, etc. Il a été d'avis que les échelles de salaire des NU avaient pris en compte les dépenses relatives au coût de la vie local. Il a pris également note du fait que le logement du Secrétaire général est déjà subventionné par le Gouvernement de Monaco et qu'il est peu probable que la structure révisée ait un impact quelconque sur cette disposition. La fourniture d'une voiture a également été envisagée mais le groupe de travail y a vu peu d'avantage pratique dans

l'environnement de Monaco. Le groupe de travail recommande cependant que les coûts de fonctionnement quotidien de l'OHI devraient être financés à partir du budget approuvé, par exemple les frais de téléphone portable, comme c'est le cas actuellement.

Implications financières sur le budget de l'OHI

Le groupe de travail reconnaît que la mise en oeuvre de ces propositions ne devrait pas entraîner d'augmentation au niveau des contributions annuelles des Etats membres. A titre d'exemple, nous avons évalué l'impact éventuel sur la base des échelles de salaires des NU pour 2006 qui a révélé une augmentation d'approximativement K €45 du budget de fonctionnement annuel courant, soit une augmentation de 1.8%. Ceci peut être absorbé dans le budget de fonctionnement de l'Organisation sans qu'il soit besoin d'augmenter les contributions pour ce faire.

Résumé

La structure de fonctionnement révisée proposée entraînera des changements fondamentaux respectivement en matière de responsabilité et d'autorité entre les rôles du Secrétaire général et ceux des Directeurs restants. Les changements justifient la mise en oeuvre d'un traitement différentiel de salaires entre les postes respectifs. L'adoption du régime des salaires des NU comme base de rémunération fournit un cadre préétabli pour l'application d'une méthodologie transparente en matière d'ajustement périodique des salaires. Initialement, la classification de grade du Secrétaire général devait être assimilée à celle du Sous-secrétaire général (ASG) des NU et celle des Directeurs au grade D1 des NU. Une fois que les descriptions de poste auront été établies une étude menée par « Global Consulting Services » des NU devrait être réalisée afin de vérifier les niveaux. Toute variation identifiée en découlant devrait être corrigée en conséquence. Il est convenu qu'en sa qualité le Secrétaire général devra recevoir des visites des représentants internationaux, dignitaires ou autres personnalités influentes et qu'une provision budgétaire appropriée devra être incluse pour faire face à ces coûts. Aucune raison ne sera considérée appropriée en ce qui concerne le paiement d'avantages additionnels personnels supérieurs aux taux des NU, même s'il est convenu que toutes les dépenses relatives aux coûts de fonctionnement quotidien des réunions de l'OHI sont couvertes par le budget. Il ne devrait découler de la mise en oeuvre de ces changements aucune augmentation des contributions des Etats membres.

RECOMMANDATIONS

Le groupe de travail recommande :

- a. qu'à partir des changements fondamentaux dans les responsabilités futures, un traitement différentiel des salaires soit établi entre le Secrétaire général et les Directeurs.
- b. l'adoption intégrale du système des salaires des NU, y compris l'application des changements relatifs au facteur d'indemnité de poste au moment de la promulgation des échelles existantes de salaires pour le Secrétaire général et les Directeurs. Ce changement devrait prendre effet à partir de la mise en oeuvre de la nouvelle structure administrative et devrait s'appliquer à tous les salaires de l'OHI liés à la structure des NU.
- c. L'assimilation du poste de Secrétaire général au niveau de Sous-secrétaire général sur l'échelle des NU avec les postes de Directeurs maintenus en D1 (c'est-à-dire en conservant une différence de deux échelons de salaire);
- d. une étude indépendante de la classification des grades devrait être demandée au GCS une fois que les descriptions de postes auront été approuvées par les Etats membres en ce qui concerne le Secrétaire général et par ce dernier pour les Directeurs. La classification des grades serait ensuite corrigée en conséquence.
- e. l'attribution formelle d'un budget à l'usage du Secrétaire général pour ses frais de représentation, dans le cadre du budget de l'OHI plutôt qu'en tant qu'indemnité personnelle;
- f. que les frais incombant au fonctionnement courant de l'OHI soit financés à partir du budget approuvé, par exemple les frais de téléphone portable, comme c'est le cas actuellement.