



DÉTERMINATION 8 de 2017 - DÉTERMINATION SUR LES NIVEAUX DE CLASSIFICATION ET LA STRUCTURE SALARIALE DES PERSONNES EMPLOYÉES OU NOMMÉES À DES POSTES PAR LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE.

La présente détermination expose les niveaux de classification et la structure salariale des personnes employées ou nommées à des postes par la Commission de la Fonction publique. Elle est composée de :

CONTENU

TITRE 1 – DISPOSITION GÉNÉRALE2

TITRE 2 – NIVEAUX DE CLASSIFICATION ET STRUCTURE SALARIALE2

TITRE 3 – QUESTIONS CONNEXES2

 TABLEAU A1 – NIVEAUX DE CLASSIFICATION DES FONCTIONNAIRES4

 TABLEAU A2 – STRUCTURE SALARIALE DES FONCTIONNAIRES8

TITRE 1 DISPOSITION GÉNÉRALE

1.1 Autorité :

1.1.1 La présente détermination est faite conformément à l'article 13.1) de la Loi N°20 de 1998 relative au conseil de révision des traitements de l'État [CAP 250].

1.1.2 Le Conseil peut diffuser des notes d'orientation de temps à autres afin d'aider les organismes employeurs à bien gérer la présente détermination.

1.2 Application :

1.2.1 La détermination s'applique aux personnes employées ou nommées à des postes par la Commission de la Fonction publique en vertu de l'article 8.1)b) de la Loi relative à la fonction publique.

1.2.2 La détermination s'applique à des personnes employées ou nommées par la Commission du service de Police en tant que personnel de soutien au Corps de Police de Vanuatu.

1.2.3 La présente détermination peut s'appliquer à des agents employés ou nommés à des postes par un organisme gouvernemental, y compris (mais sans s'y limiter) des entités de droit public, des sociétés constituées en vertu d'une loi ou des filiales d'entreprise publique.

1.2.4 La présente détermination ne peut s'appliquer aux directeurs généraux et directeurs dont les nominations sont faites en vertu de l'article 18.1) de la Loi relative à la fonction publique.

1.2.5 La présente détermination ne peut s'appliquer à un membre du Corps de police de Vanuatu.

1.3 Date d'entrée en vigueur :

1.3.1 La détermination rentrera en vigueur le et à partir du 1^{er} janvier 2018.

1.3.2 Au moment où et quand la présente détermination rentrera en vigueur, elle remplacera et révoquera toute détermination ou décision prise sur le salaire des employés nommés par la Commission de la Fonction publique en vertu de l'article 8.1)b) de la Loi relative à la fonction publique.

TITRE 2 NIVEAUX DE CLASSIFICATION ET STRUCTURE SALARIALE

2.1 **Niveaux de classification :** Les niveaux de classification des agents évoqués aux paragraphes 1.2.1, 1.2.2 et 1.2.3 de la présente détermination sont exposés dans le Tableau A1 de la détermination.

2.2 **Structure salariale :** La structure salariale des agents évoqués aux paragraphes 1.2.1, 1.2.2 et 1.2.3 de la présente détermination est exposée dans le Tableau A2 de la détermination.

TITRE 3 QUESTIONS CONNEXES

3.1 Fixation des salaires :

3.1.1 L'organisme employeur doit déterminer la valeur-travail du poste de l'agent évoqué au paragraphe 1.2.1, 1.2.2 et 1.2.3 de la présente détermination conformément aux niveaux de classification exposée dans le Tableau A1 et à la structure salariale exposée dans le Tableau A2 de la détermination.

3.1.2 En déterminant la valeur-travail du poste, sous réserve du Titre 2 de la présente détermination, l'organisme employeur doit exercer une appréciation commerciale prudente proportionnelle aux obligations et responsabilités de la fonction en question.

3.1.3 Le niveau salarial minimum d'un détenteur d'une licence ou d'une personne ayant une qualification équivalente au Niveau 7 du Cadre des qualifications de Vanuatu (CQV) sera l'échelon PS 4.4 – soit 1.345.000 VUV. Le/la diplômé(e) peut percevoir ce salaire pendant deux (2) ans mais pas plus de quatre (4) ans.

3.2 Réajustement des salaires : Sous réserve du Titre 2 de la présente détermination, un ajustement des salaires sera effectué selon les principes directeurs de rendement établis et selon les capacités de l'organisme employeur à retenir la personne ayant les qualifications et compétences nécessaires.

3.3 Le salaire maximum des catégories spécifiées de poste établi dans la Fonction publique est exposé ci-dessous :

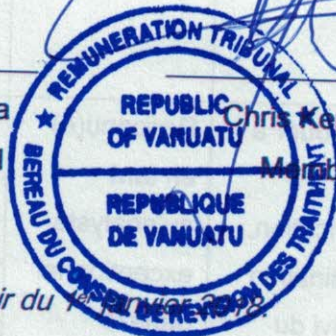
<u>Poste</u>	<u>Salaire maximum (en VUV)</u>
Gestionnaire (Ms)	3.739.300
Agent principal (Po)	3.220.900
Agent supérieur (Sn)	2.489.500
Agents (Os)	1.815.700
Agents assistants (As)	1.434.600
Agents de soutien administratif (Cs)	1.094.600
Personnel de service d'appui (Bs)	944.600

3.4 **Avantages sociaux** : Le et à partir du 1^{er} janvier 2018, une personne employée ou nommée à un poste par la Commission de la Fonction publique ne recevra plus les avantages suivants : indemnités pour enfant, famille ou époux(se), indemnités de coût de la vie, allocation de représentation, indemnités pour carburant, indemnités de loyer et indemnités pour téléphone.

Signée ce 17^{ème} jour du mois de novembre 2017.



Marie Antoinette Nirua
Présidente du Conseil



Chris Karnot
Membre



Roan Lester
Membre

Entrée en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2018



Détermination 8 de 2017 : Tableau A1 - Niveaux de classification pour les personnes employées ou nommées à des postes par la Commission de la Fonction publique ou la Commission du service de Police.

1. Tableau 1A – Niveaux de classification pour les fonctionnaires et le personnel civil du Corps de Police de Vanuatu.

Fonctionnaires nommés en vertu de la Loi relative à la fonction publique, ou personnel de soutien nommé en vertu de la Loi relative à la Police						
Échelon salarial	Indépendance et leadership	Expertise technique	Rôle et autorité administratif	Analyse de problème et résolution de problème	Prise de décision	Niveau de planification
PS 9	Coordonner et aider à mettre en œuvre les conseils stratégiques. Résoudre des questions sensibles et très complexes.	Encourageant le développement professionnel des collègues. Ayant acquis un niveau équivalent au Niveau 7 du CQV ou plus.	Aider dans la planification, la coordination et le suivi du rendement de l'organisme.	Reconnu(e) en tant qu'analyste principal dans le domaine du savoir.	Prendre des décisions sur les initiatives et options d'amélioration de rendement.	Diriger l'élaboration et l'exécution des plans de l'organisme.
PS 8	Apporter des conseils stratégiques de haut niveau sur les questions sensibles et de haute complexité.	Autorité reconnue dans le domaine du savoir. Ayant acquis un niveau équivalent au Niveau 7 du CQV ou plus.	Contribuer à la planification, coordination et suivi du rendement financier et des employés.	Reconnu(e) en tant qu'analyste exceptionnel dans le domaine du savoir.	Nécessité de directives importantes et sérieuses pour les décisions stratégiques.	Aider dans la direction de l'élaboration et l'exécution des plans de l'organisme.
PS 7	Exposition de leadership avec des attentes de compte rendu	Connaissance d'expert des procédures et bonne connaissance du champ de travail, accompagné	Superviser une équipe d'experts et suivre leur développement.	Problème complexe résolu par le biais de promotion et	Mener des évaluations de politiques complexes ou décider sur des	Aider dans la direction de l'élaboration et l'exécution des plans de

	et de suivi.	d'une vaste expérience. Ayant acquis un niveau équivalent au Niveau 7 du CQV ou plus.		d'analyse.	situations uniques et complexes.	l'organisme.
PS 6	Sous supervision limitée ou jugement fait indépendamment et/ou par le biais d'une équipe de soutien.	Connaissance d'expert d'une discipline de travail et contribuable fidèle aux initiatives opérationnelles, stratégiques et politiques. Ayant acquis un niveau équivalent au Niveau 5 du CQV ou plus.	Capable de diriger de manière stratégique, de gérer les autres de manière professionnelle et de suivre le rendement financier et des employés.	Les problèmes atypiques sont résolus par la promotion et l'analyse.	Section du fonctionnement contrôlée et conseil apporté. Aider le personnel subalterne à prendre des décisions. Prise de décision gouvernée par le plan de l'organisme et comprend l'utilisation optimum des ressources disponibles.	Contribuer à l'élaboration et l'exécution des plans de l'organisme.
PS 5	Travail effectué conformément au plan de travail sous quelque supervision mais avec des directives claires et une responsabilité des résultats et produits livrables spécifiques.	Connaissance globale d'une discipline de travail et bonne compréhension de l'implication de changement dans les procédures de travail. Ayant acquis un niveau équivalent au Niveau 5 du CQV ou plus.	Responsable des opérations efficaces, avec une responsabilité de concevoir et recommander de nouvelles routines au sein du/des système(s).	Problèmes typiques résolus ou problèmes rencontrés nécessitent une analyse et interprétation de niveau de diversité important de données dans le(s) domaine(s) de l'expertise.	Résultats du travail évalués. Décision interprétatives coordonnées.	Se conformer aux obligations ou plan de travail individuel tient compte du plan d'activité de l'organisme.


PS 4	Supervisé(e) pour produire des résultats dans la discipline de travail, pas de routines. Discipline de travail comprend la gestion de l'information, les ressources humaines les finances, etc.	Bonne connaissance théorique d'une discipline de travail. Ayant acquis un niveau équivalent au Niveau 4 du CQV ou plus.	Aider à veiller à des opérations efficaces.	Aider à rectifier les problèmes typiques.	Résultats de travail examinés sous supervision ou prendre des décisions interprétatives dans le cadre des limites établies.	Plan de travail individuel tient compte des compétences professionnelles.
PS 3	Sous supervision mais capable de travailler seul(e) et avec l'aide du leadership de pair.	Connaissance théorique de base et compétences acquises par le biais d'une période d'apprentissage et développées lors d'application et de correction constante. Ayant acquis un niveau équivalent au Niveau 3 du CQV ou plus.	Ponctuel(le), bien présenté(e) et informé(e) des priorités de travail et des collègues par la section de travail.	Problèmes de routine résolus. Des analyses de données non compliquées ou réactions rapides dans l'initiation des efforts attendus.	Prendre des décisions de routine en sélectionnant à partir d'un certain nombre d'options établies ou prendre des décisions en collaboration avec le supérieur.	Planification individuelle et gestion personnelle. Discrétion en ce qui concerne l'équipement ou l'outil à utiliser.
PS 2	Surveillance sur place.	Capable d'échanger oralement des informations de base et le cas échéant, par écrit. Ayant acquis un niveau équivalent au Niveau 2 du CQV ou plus.	Limites de travail prescrites ou plan d'action étape par étape.	Problèmes de base résolus ou problèmes relativement simples résolus suivant une procédure établie.	Prendre des décisions de base.	Agir dans les limites des directives bien établies. Nature de planification concerne essentiellement les délais et l'ordre des tâches assignées.

PS 1	Surveillance attentive.	Compétences acquise par la répétition de travail et la formation sur le tas. Capable d'échanger oralement des informations de base. Ayant acquis un niveau équivalent au Niveau 1 du CQV ou plus.	Tâches de nature simple et répétitive. Haut niveau de dextérité exécutée sans l'exercice d'une autre profession.	Tâches physiques ou manuelles répétitives achevées ou problème résolu basé sur la mémoire plutôt que suite à une analyse.	Décision prescrites sont communes.	Tâches prédéfinies et attentions opérationnelles et/ou équipements ou outils spécifiés.
------	-------------------------	---	--	---	------------------------------------	---

Signée ce 17^{ème} jour du mois de novembre 2017.



Marie Antoinette Nirua
Présidente du Conseil



Chris Kernot
Membre



Roan Lester
Membre



Entrée en vigueur à partir du 1^{er} novembre 2017



Détermination 8 de 2017 : Tableau A2 – Structure salariale des personnes employées ou nommées à des postes par la Commission de la Fonction publique ou la Commission du Service de Police.

1. Tableau A2 – Salaires des fonctionnaires.

GOUVERNEMENT DE VANUATU - CONSEIL DE RÉVISION DES TRAITEMENTS DE L'ÉTAT		
COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE - STRUCTURE SALARIALE BASÉE SUR LE RENDEMENT DE HAUT NIVEAU		
FONCTIONNAIRE		
Niveau salarial	Échelon salarial	Salaire
PS 9	PS 9.4	3.739.300
	PS 9.3	3.623.500
	PS 9.2	3.527.600
	PS 9.1	3.408.300
PS 8	PS 8.6	3.220.900
	PS 8.5	3.135.600
	PS 8.4	3.029.600
	PS 8.3	2.863.000
	PS 8.2	2.787.200
	PS 8.1	2.693.000
PS 7	PS 7.4	2.489.500
	PS 7.3	2.393.800
	PS 7.2	2.298.000
	PS 7.1	2.202.300
PS 6	PS 6.4	2.106.500
	PS 6.3	2.042.700
	PS 6.2	1.974.600

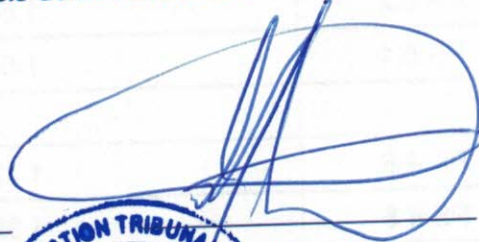
	PS 6.1	1.906.500
PS 5	PS 5.6	1.815.700
	PS 5.5	1.755.200
	PS 5.4	1.694.700
	PS 5.3	1.634.100
	PS 5.2	1.573.600
	PS 5.1	1.513.100
PS 4	PS 4.6	1.434.600
	PS 4.5	1.386.800
	PS 4.4	1.345.000
	PS 4.3	1.291.200
	PS 4.2	1.243.400
	PS 4.1	1.195.500
PS 3	PS 3.4	1.094.600
	PS 3.3	1.058.000
	PS 3.2	1.029.600
	PS 3.1	1.001.300
PS 2	PS 2.6	944.600
	PS 2.5	890.000
	PS 2.4	839.700
	PS 2.3	813.500
	PS 2.2	791.100
	PS2.1	768.800
PS 1	PS 1.6	723.100
	PS 1.5	703.200
	PS 1.4	683.300
	PS 1.3	663.400
	PS 1.2	642.800
	PS 1.1	625.100

2. Un agent, autre qu'un agent en probation, quand il assure l'intérim à un poste plus élevé que le sien, doit recevoir le salaire de ce poste jusqu'à ce qu'il cesse d'être intérimaire dudit poste.

Signée ce 17^{ème} jour du mois de novembre 2017.



Marie-Antoinette Nirua
Présidente du Conseil



Chris Kernot
Membre



Rear Lester
Membre



Entrée en vigueur à partir du 1^{er} novembre 2018