



**DÉTERMINATION 22 DE 2017- DÉTERMINATION SUR LES NIVEAUX DE CLASSIFICATION ET  
LA STRUCTURE SALARIALE DES PERSONNES NOMMÉES À DES POSTES DANS UN  
CONSEIL PROVINCIAL OU DANS UN CONSEIL MUNICIPAL.**

La présente détermination expose les niveaux de classification et la structure salariale des personnes nommées à des postes dans un conseil provincial ou dans un conseil municipal.

**CONTENU**

TITRE 1 – GÉNÉRALITÉS.....	2
TITRE 2 – NIVEAUX DE CLASSIFICATION ET STRUCTURE SALARIALE.....	2
TITRE 3 – QUESTIONS CONNEXES.....	2
TABLEAU A1 – NIVEAUX DE CLASSIFICATION DES POSTES AU CONSEIL PROVINCIAL OU AU CONSEIL MUNICIPAL.....	4
TABLEAU A2 –STRUCTURE SALARIALE DES POSTES AU CONSEIL PROVINCIAL OU AU CONSEIL MUNICIPAL.....	8



## **TITRE1 GÉNÉRALITÉS**

### **1.1 Autorité:**

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

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

### **1.2 Application:**

1.2.1 La détermination s'applique aux personnes nommées en vertu de l'article 18.1) de la loi relative à la Décentralisation [CAP 230].

1.2.2 La présente détermination s'applique aux personnes nommées en vertu des articles 19), 20) et 22) de la loi relative aux Communes [CAP 126].

### **1.3 Date d'entrée en vigueur:**

1.3.1 La détermination rentrera en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

1.3.2 Au moment où et quand la présente détermination rentrera en vigueur, elle remplacera et révoquera toute détermination ou décision liée au salaire payable des personnes nommées en vertu de l'article 18 de la Loi sur la Décentralisation [CAP 230].

1.3.3 Au moment où et quand la présente détermination rentrera en vigueur, elle remplacera et révoquera toute détermination ou décision liée au salaire payable des personnes nommées en vertu des articles 19),20) et 22) de la Loi relative aux Communes [CAP 126].

## **TITRE 2 NIVEAUX DE CLASSIFICATION ET STRUCTURE SALARIALE**

2.1 **Niveaux de classification:** Les niveaux de classification des agents indiqués au paragraphe 1.2 de la détermination sont exposés dans le Tableau A1 de la présente détermination.

2.2 **Structure salariale:** La structure salariale des agents indiquée au paragraphe 1.2 de la détermination sont exposés dans le Tableau A2 de la présente 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 mentionné au paragraphe 1.2 de la détermination conformément aux niveaux de classification exposé dans le Tableau A1 et à structure salariale exposée dans le Tableau A2 de la présente 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 minimum de salaire d'un titulaire d'une licence ou d'une personne dont la qualification est équivalente au Niveau 7 du CQV se situe à l'échelon salarial PS 4.4 – soit 1.345.000 VUV. L'agent diplômé peut rester au même niveau de salaire pour deux ans mais pas plus de quatre (4) ans.

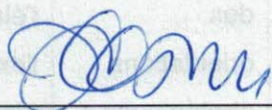
3.2 Réajustement des salaires: Sous réserve du Titre 2 de la présente détermination, un ajustement des salaires sera effectué selon les principes directeurs de rendement établis et selon les capacités de l'organisme employeur de retenir les personnes disposant des qualifications et des compétences nécessaires.

3.3 Le salaire maximum pour une catégorie déterminée des postes établis d'un conseil provincial ou d'une municipalité est établi comme suit :

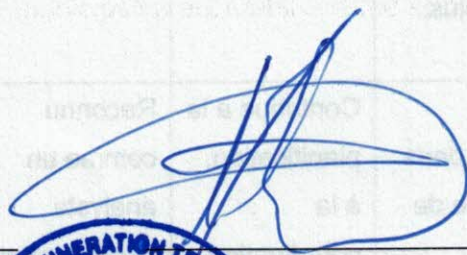
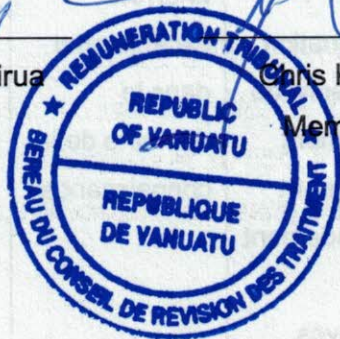
<u>Poste</u>	<u>Salaire maximum (VT.)</u>
Gestionnaire	3.220.900
Agent principale	2.863.000
Agent supérieur	2.489.500

3.4 Avantages sociaux: À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'agent mentionné au paragraphe 1.2 de la détermination ne recevra plus les avantages suivants : l'allocation pour enfant à charge, allocation familiale et au conjoint, l'indemnité de cherté de vie, l'indemnité de représentation, l'allocation carburant, indemnité de logement et indemnité pour téléphone.

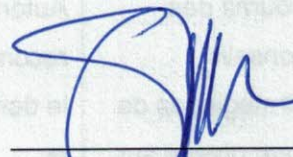
*Fait le 17 novembre 2017.*



Marie Antoinette Nirua  
Présidente



Chris Kernot  
Membre



Roan Lester  
Membre





**Détermination 22 de 2017: Tableau A1 Niveaux de classification des postes au conseil provincial ou au conseil municipal.**

**1. Tableau A1 –Niveaux de classification du personnel d'un conseil provincial & d'un conseil municipal.**

Agent du conseil provincial or Agent municipal						
Échelon salarial	Indépendance et leadership	Expertise technique	Rôle et autorité administratif	Analyse de problème et résolution de problème	Prise de décision	Niveau de planification
PGO 9	Coordonner et aider à mettre en œuvre les conseils stratégiques. Résoudre les questions délicates et très complexes.	Favorise le perfectionnement professionnel des collègues. Ayant acquis un niveau de compétence équivalent au Niveau 7 du CQV ou plus.	Aider à la planification, à la coordination et au contrôle du rendement de l'organisme.	Reconnu comme analyste principal dans le domaine de la connaissance.	Prend des décisions sur les initiatives et les options d'amélioration du rendement.	Diriger l'élaboration et l'exécution des plans de l'organisme.
PGO 8	Fournit des conseils stratégiques de haut niveau sur des questions délicates ou très complexes.	Autorité reconnue dans le domaine de la connaissance. Ayant acquis un niveau de compétence équivalent au Niveau 7 du CQV ou plus.	Contribue à la planification, à la coordination et au suivi du rendement financier et du rendement des employés.	Reconnu comme un analyste exceptionnel dans le domaine de la connaissance.	Recommande des orientations stratégiques importantes ou sérieuses pour les décisions stratégiques.	Aider à l'élaboration et à l'exécution des plans de l'organisme.



<b>PGO 7</b>	Faire preuve de leadership en matière de rapports et de surveillance.	Connaissance approfondie des procédures et connaissance approfondie de la discipline du domaine de travail avec une expérience considérable. Ayant acquis un niveau de compétence équivalent au Niveau 7 du CQV ou plus.	Supervise l'équipe d'experts et encadre leur développement.	Problème complexe résolu par le plaidoyer ou l'analyse.	Effectue des évaluations pour des politiques complexes ou décide de situations uniques et complexes.	Aide à l'élaboration et à l'exécution des plans de l'organisme.
<b>PGO 6</b>	Travailler sous une supervision limitée. Initiative et jugement pris indépendamment et/ou par l'intermédiaire d'une équipe de soutien.	Connaissance experte d'une discipline de travail et contribution fiable à des initiatives opérationnelles, stratégiques et politiques. Ayant acquis un niveau de compétence équivalent au	Aptitude à diriger stratégiquement, à gérer les autres de façon professionnelle et à surveiller le rendement financier et le rendement des employés.	Problèmes non standard résolus grâce à la sensibilisation ou l'analyse.	Surveillance de l'unité opérationnelle et prestation de conseils. Aider le personnel subalterne à prendre des décisions. La prise de décision est régie par le plan de	Contribue à l'élaboration et à l'exécution des plans de l'organisme.



		Niveau 5 du CQV ou plus.			l'organisme et implique une utilisation optimale des ressources disponibles.	
PGO 5	Effectué un travail professionnel conformément au plan de travail, avec une certaine supervision, et des directives claires. Responsable des mesures concrètes et des résultats spécifiques.	Connaissance approfondie de la discipline professionnelle et une bonne compréhension des répercussions du changement sur les processus de travail. Ayant acquis un niveau de compétence équivalent au Niveau 5 du CQV ou plus.	Responsable des opérations efficaces et efficaces, avec la responsabilité de concevoir et de recommander de nouvelles routines au sein des systèmes.	Les problèmes courants résolus ou les problèmes rencontrés nécessitent une analyse et une interprétation du degré et de la diversité des données dans le ou les domaines d'expertise.	Examen du rendement de travail. Coordination des décisions interprétatives.	Respecter les obligations professionnelles ou le plan de travail individuel soutient le plan d'activités de l'organisme.
PGO 4	Supervisé pour atteindre le rendement de travail souhaité dans la discipline professionnelle, et non dans les routines. La discipline professionnelle comprend la	Bonne connaissance théorique d'une discipline professionnelle. Ayant acquis un niveau de compétence équivalent au Niveau 4 du CQV ou plus.	Veiller au fonctionnement efficace et effectif des opérations.	Aider à résoudre les problèmes courants.	Superviser l'examen du rendement de travail ou prendre une décision interprétative dans les limites établies.	Le plan de travail individuel développe les compétences professionnelles.



	gestion de l'information, les ressources humaines, les finances, etc.					
PGO 3	Sous supervision, mais capables de travailler par eux-mêmes et de faire preuve d'un grand leadership entre pairs.	Connaissances théoriques de base et compétences acquises au cours d'une période d'apprentissage et développées en s'appliquant constamment dans son travail et en apportant une correction permanente. Ayant acquis un niveau de compétence équivalent au Niveau 3 du CQV ou plus.	Ponctuel et doit être présentable. Doit connaître ces priorités de travail et celles des collègues.	Problèmes courants résolus. Une certaine analyse de données simples ou de réactions rapides pour amorcer les efforts prévus.	Prend des décisions de routine en choisissant parmi un certain nombre de plans d'action préétablis ou prend des décisions en collaboration avec le supérieur.	Planification individuelle et gestion personnelle. Discrétion quant à l'équipement ou aux outils à utiliser.
PGO 2	Étroite supervision	Capacité d'échanger des informations de base verbalement et, si nécessaire, par écrit. Ayant acquis un niveau de compétence	Les limites de travail sont déterminées ou un plan d'action est établi.	Problèmes de base résolus ou problèmes relativement simples résolus par une procédure établie.	Prend des décisions fondamentales	Se conformer aux lignes directrices bien établies. Le processus de planification ne porte cependant que sur le temps et l'ordonnanceme

		équivalent au Niveau 2 du CQV ou plus.				nt des tâches assignés.
PGO 1	Étroite supervision	Compétence acquise par la répétition du travail et avec la formation sur le tas. Capacité d'échanger verbalement des informations de base. Ayant acquis un niveau de compétence équivalent au Niveau 1 du CQV ou plus.	Tâches simples et répétitives. Haut niveau de dextérité manuelle sans connaissance d'autres tâches.	Tâches physiques ou manuelles répétitives complétées ou un problème est résolu en fonction du rappel plutôt que de l'analyse.	Les décisions déterminées sont courantes.	Tâches et attentes opérationnelles prédéterminées et/ou équipement ou outils spécifiés.

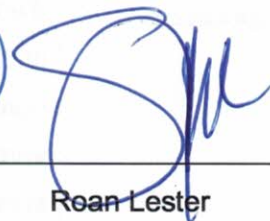
Fait le 17 novembre 2017.



Marie Antoinette Nirua  
Présidente



Chris Kernot  
Membre



Roan Lester  
Membre



Entrée en vigueur le 17 novembre 2017



GOVERNMENT OF THE  
REPUBLIC OF VANUATU  
OFFICE OF THE GOVERNMENT  
REMUNERATION TRIBUNAL  
PMB 9094 Port Vila, Vanuatu  
Tel: (678) 23625 Fax: 263181



GOVERNEMENT DE LA  
RÉPUBLIQUE DE VANUATU  
BUREAU DE CONSEIL DE RÉVISION DES  
TRAITEMENTS  
SPR 9094 Port-Vila, Vanuatu  
Tél: (678) 23625 Télécopie: 263181

Détermination 22 de 2017: Tableau A2 – Structure salariale des personnes employées par la Commission de la Fonction publique, le conseil provincial ou le conseil municipal.

2. Tableau A2 –Structure salarial du personnel d'un conseil provincial & d'un conseil municipal.

GOUVERNEMENT DE VANUATU - CONSEIL DE RÉVISION DES TRAITEMENTS DE L'ÉTAT		
CONSEIL PROVINCIAL – STRUCTURE SALARIALE BASÉE SUR LE RENDEMENT		
AGENT DU CONSEIL PROVINCIAL OU AGENT MUNICIPAL		
Niveau salarial	Échelon salarial	Salaire
PGO 9	PGO 9.3	3.220.900
	PGO 9.2	3.135.600
	PGO 9.1	3.029.600
PGO 8	PGO 8.3	2.863.000
	PGO 8.2	2.787.200
	PGO 8.1	2.693.000
PGO 7	PGO 7.4	2.489.500
	PGO 7.3	2.393.800
	PGO 7.2	2.298.000
	PGO 7.1	2.202.300



PGO 6	PGO 6.4	2.106.500
	PGO 6.3	2.042.700
	PGO 6.2	1.974.600
	PGO 6.1	1.906.500
PGO 5	PGO 5.6	1.815.700
	PGO 5.5	1.755.200
	PGO 5.4	1.694.700
	PGO 5.3	1.634.100
	PGO 5.2	1.573.600
	PGO 5.1	1.513.100
PGO 4	PGO 4.6	1.434.600
	PGO 4.5	1.386.800
	PGO 4.4	1.345.000
	PGO 4.3	1.291.200
	PGO 4.2	1.243.400
	PGO 4.1	1.195.500
PGO 3	PGO 3.4	1.094.600
	PGO 3.3	1.058.000
	PGO 3.2	1.029.600
	PGO 3.1	1.001.300
PGO 2	PGO 2.6	944.600
	PGO 2.5	890.000




	PGO 2.4	839.700
	PGO 2.3	813.500
	PGO 2.2	791.100
	PGO2.1	768.800
PGO 1	PGO 1.6	723.100
	PGO 1.5	703.200
	PGO 1.4	683.300
	PGO 1.3	663.400
	PGO 1.2	642.800
	PGO 1.1	625.100

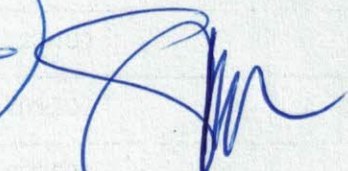
*Fait le 17 novembre 2017.*



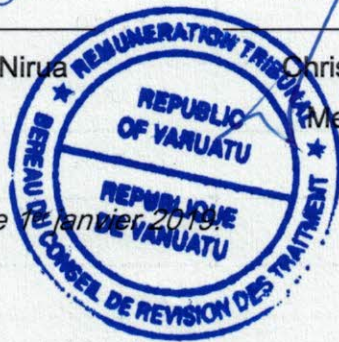
Marie Antoinette Nirua  
Présidente



Chris Kernot  
Membre



Roan Lester  
Membre



*Entrée en vigueur le 17 novembre 2017.*



10001	10001
10002	10002
10003	10003
10004	10004
10005	10005
10006	10006
10007	10007
10008	10008
10009	10009
10010	10010
10011	10011
10012	10012
10013	10013
10014	10014
10015	10015
10016	10016
10017	10017
10018	10018
10019	10019
10020	10020

*[Handwritten signature]*

