



FONDS POUR L'ENVIRONNEMENT MONDIAL
POUR INVESTIR DANS NOTRE PLANÈTE

GEF/C.38/11
22 juin 2010

Réunion du Conseil du FEM
29 juin – 2 juillet 2010
Washington

Point 19 de l'ordre du jour

PROPOSITION DU COMITÉ DE SÉLECTION ET D'ÉVALUATION
CONCERNANT LA RÉVISION DU SALAIRE
DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DU FEM

Décision recommandée au Conseil

Ayant examiné le document GEF/C.38/11, intitulé *Proposition du Comité de sélection et d'évaluation concernant la révision du salaire du directeur général du FEM*, le Conseil approuve la procédure de révision du salaire du directeur général du FEM qui y est définie.

RAPPEL

1. Dans sa décision du 26 juin 2009, le Conseil du FEM autorisait la création d'un Comité de sélection et d'évaluation chargé, entre autres, d'évaluer la performance du directeur général et président du FEM et du directeur du Bureau de l'évaluation du FEM. Dans sa décision, le Conseil adoptait également les procédures pour conduire cette évaluation, énoncées dans le document GEF/C.35/9/Rev.2 intitulé *Recommandations concernant certaines procédures de nomination, de renouvellement de mandat et d'évaluation de la performance*. Ces procédures prévoyaient notamment la mise en place d'un mécanisme permettant de lier le processus d'évaluation de la performance avec le système de la Banque mondiale qui permet d'ajuster les salaires en fonction du mérite.

2. Les membres du Comité de sélection et d'évaluation se sont réunis à deux reprises et se sont consultés plus fréquemment par téléphone et par courriel durant l'année écoulée. Ils ont, entre autres, entrepris une première évaluation de la performance de la DG qui a servi de base à la décision concernant un ajustement *ponctuel* de son salaire. Le Comité a recommandé au Conseil réuni en session extraordinaire en mai 2010 que la DG reçoive « une augmentation salariale de 7 % sur la base des niveaux des salaires des vice-présidents de la Banque mondiale, et que des facteurs tels que la performance et l'ancienneté ... soient pris en compte de manière rétrospective à compter du 1^{er} juillet 2008 ».

3. Le Conseil a approuvé cette recommandation tout en chargeant le Comité « de formuler une nouvelle proposition solide concernant la révision du salaire du DG... d'une manière qui garantisse la transparence du processus et des résultats ».

4. En collaboration avec un cabinet-conseil indépendant, le Comité a conçu une enquête panoramique (dite 360 degrés) concernant le DG du FEM, qu'il a ensuite réalisée. Cette enquête a été entreprise dans le cadre de la procédure d'évaluation de la performance du DG énoncée dans le document GEF/C.35/9/Rev.2.

5. Le présent document énonce la recommandation du Comité de sélection et d'évaluation quant à la procédure de révision du salaire du DG, qui va faire pendant à la procédure d'évaluation de sa performance définie dans le document GEF/C.35/9/Rev.2.

PROCÉDURE PROPOSÉE POUR LA RÉVISION SALARIALE

6. La procédure envisagée comporte six étapes, dont quatre assurées par le Comité de sélection et d'évaluation, à savoir : i) examen des résultats de la dernière évaluation de performance ; ii) comparaison de la rémunération de base annuelle du DG avec celle d'un groupe de référence approprié composé de certains pairs (aussi bien du Groupe de la Banque mondiale que d'autres organisations) pour évaluer le niveau de cette rémunération par rapport à celui du groupe de référence ; iii) détermination d'une augmentation de salaire au mérite recommandée ; et iv) communication au Conseil du FEM de l'augmentation au mérite recommandée, assortie d'une explication du fondement de l'augmentation. Les deux autres étapes relèvent du Conseil : v) décision d'approuver ou non l'augmentation au mérite recommandée ; et vi) information de la

Banque mondiale de toute décision d'approbation de l'augmentation au mérite recommandée.

Étape 1 : Examen des résultats de la dernière évaluation de performance

7. Le Comité de sélection et de vérification évalue la performance globale annuelle du DG en application de la procédure énoncée dans la décision du Conseil de juin 2009. Le résultat de cet examen est pris en considération lors des délibérations du Comité sur une augmentation du salaire du DG en fonction du mérite.

Étape 2 : Comparaison de la rémunération de base annuelle du DG avec celle d'un groupe de référence approprié

8. Comme indiqué ci-dessus, le Comité évalue le salaire du DG en le comparant aux salaires d'un groupe de pairs immédiats. Pour cela, le Comité utilise les informations – et d'une façon générale se fonde sur les orientations – reçues du Service en charge des rémunérations à la Banque mondiale. Les références sont aussi bien internes (vice-présidents, directeurs généraux) qu'externes (en utilisant des équivalences de postes et des enquêtes salariales fournies par des prestataires externes).

Étape 3 : Détermination de l'augmentation au mérite recommandée

9. Cette analyse devrait déboucher sur une recommandation à l'adresse du Conseil du FEM d'une « augmentation au mérite » de la rémunération de base annuelle du DG, si une telle augmentation est jugée appropriée.

10. En principe, la Banque mondiale tient compte non seulement des salaires des autres employés du même grade mais aussi des facteurs tels que l'expérience, la complexité de l'emploi, la performance et l'ancienneté dans le grade. Par conséquent, le processus de révision salariale piloté par le Comité, qui inclut une évaluation de la performance et une évaluation des salaires de référence, prendrait en considération des facteurs similaires à ceux pris en compte dans un processus de révision salariale de la Banque mondiale¹.

11. À la Banque mondiale, les ajustements salariaux doivent être effectués dans une fourchette de salaires possibles dans le grade considéré, qui, dans le cas du DG du FEM, est celui d'un vice-président de la Banque. La fourchette de salaire d'un vice-président de la Banque mondiale est une information publique. Cependant, dans le cas d'espèce, compte tenu du caractère exceptionnel des fonctions remplies par le DG du FEM, il est possible que la recommandation salariale soit supérieure au niveau des salaires des vice-présidents de la Banque

¹ Le Comité de sélection et d'évaluation peut en effet s'appuyer sur les informations que lui fournit le service en charge des rémunérations à la Banque mondiale pour identifier et examiner un groupe approprié de pairs comparables d'institutions similaires, mais il peut aussi s'appuyer sur les lignes directrices de la Banque mondiale concernant la rémunération pour l'exercice considéré.

mondiale. Dans le cadre de la révision annuelle de la rémunération du DG, il est prévu de passer en revue la rémunération d'un groupe de pairs externes comparables, mais aussi les niveaux des salaires d'employés comparables de la Banque mondiale, afin de bien évaluer le niveau d'ajustement salarial approprié.

Étape 4 : Communication au Conseil du FEM de l'augmentation au mérite recommandée

12. Après avoir évalué le salaire du DG et décidé de recommander une augmentation fondée sur le mérite, le cas échéant, le Comité fait part oralement au Conseil du FEM de la justification de ladite augmentation. Il résume la procédure entreprise pour évaluer la performance et les conclusions qui s'en dégagent, ainsi que la composition du groupe de référence et les constatations de l'évaluation de leur rémunération. En outre, le Comité peut recommander au Conseil une augmentation au mérite. Si et lorsque l'augmentation salariale est approuvée par le Conseil, tenant compte des niveaux des salaires du groupe de référence (composé de pairs aussi bien du Groupe de la Banque mondiale que d'autres organisations), le salaire du DG est rendu public par le biais de l'Internet.

Étape 5 : Décision d'approuver l'augmentation au mérite recommandée

13. Suite à l'exposé du Comité, le Conseil du FEM décide d'approuver ou non la l'augmentation au mérite recommandée.

Étape 6 : Information de la Banque mondiale de la décision d'approuver l'augmentation au mérite recommandée

14. Si le Conseil du FEM décide d'approuver l'augmentation de salaire fondée sur le mérite, il chargera le Secrétariat de faire savoir cette décision au Service des Ressources humaines de la Banque mondiale, pour que cette décision soit intégrée au cycle de révision annuelle des salaires du Groupe de la Banque mondiale.