

RELEVÉ DE DÉCISIONS
25^e RÉUNION DES DIRIGEANTS DU CORP
Siège du PROE, Apia (Samoa)
9-10 juin 2010

1. Les dirigeants du CORP — Secrétariat du Forum, Agence des pêches du Forum, PROE, CPS, SOPAC, USP, PPA, PIDP — et un représentant de l'École de médecine de Fidji ont tenu leur 25^e réunion à Apia, au siège du Secrétariat du Programme régional océanien de l'environnement (PROE), du 9 au 10 juin 2010. Cette réunion, gracieusement organisée par le PROE, a notamment porté sur les suites données aux décisions prises lors de la réunion de 2009, sur les progrès et les nouveaux défis du Plan Pacifique, et sur l'élaboration d'un mécanisme visant à surveiller l'exécution de ce plan et à rendre compte des progrès enregistrés. Les dirigeants du CORP se sont également penchés sur les problèmes de coordination ayant trait notamment à la Charte du CORP, aux questions relatives à la composition du CORP et à l'examen du mécanisme des groupes de travail du CORP. Ils ont enfin traité des préparatifs de la réunion des dirigeants du Forum, des résultats d'autres engagements pris par les partenaires internationaux — y compris le Japon —, ainsi que des études effectuées sur l'harmonisation des rémunérations du CORP.

2. Les dirigeants du CORP ont remercié sincèrement le Ministère de l'environnement du Samoa et le PROE de la visite organisée dans les zones touchées par le tsunami de septembre 2009. Ils se sont félicités du rétablissement non négligeable de l'environnement qu'ils ont été à même de constater. Ils ont insisté à nouveau sur l'importance de maintenir l'aide fournie aux victimes et d'accroître les efforts consacrés à la réduction des risques de catastrophe, à la gestion des catastrophes et au rétablissement de la région.

Présentations des dirigeants du CORP

3. Les dirigeants du CORP ont présenté leurs priorités respectives et fait état des liens qui existent entre ces dernières et la promotion des priorités du Plan Pacifique approuvées par les chefs d'État et de gouvernement en 2009.

4. Le CORP a pris acte des progrès réalisés dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans l'ensemble de la région, et notamment de l'augmentation sensible de la capacité, de la bande passante et de la connectivité à l'USP et à la CPS. Il a noté que le nombre de zones rurales qui ont accès à l'internet a beaucoup augmenté dans les pays membres, ce qui permet aux collectivités de profiter beaucoup plus qu'avant des avantages de l'enseignement à distance, de communiquer avec le monde extérieur et de s'engager dans une réflexion innovatrice globale.

5. Suite à une présentation de la SOPAC, les dirigeants ont reconnu l'importance pour les pays insulaires océaniques d'achever leur travail de délimitation des frontières maritimes afin de pouvoir bénéficier des occasions de mise en valeur des ressources de leurs ZEE respectives — notamment les ressources halieutiques — et de mieux les protéger. Les pays membres revendiquent par ailleurs de plus en plus le droit d'exploiter le plateau continental dans un contexte où les compagnies minières multinationales multiplient les demandes de concessions aux fins de la prospection dans les fonds marins. Le CORP a noté l'importance pour les États membres de se doter d'un cadre réglementaire approprié pour faire face à cette conjoncture et en gérer les risques possibles, qui ont été clairement mis en lumière par la catastrophe récente du Golfe du Mexique.

6. Le CORP a reconnu que les changements climatiques continuent de revêtir une grande importance dans la région. Le PROE a souligné à cet égard le nombre croissant de partenaires de développement et les perspectives de croissance de l'aide financière accordée dans la région pour l'étude de cette question. Il convient d'assurer une coordination efficace des interventions de ces différents partenaires et des financements fondée sur les priorités nationales et régionales, et de promouvoir la mise en place de politiques conçues par les pays insulaires et dont ils assureront la mise en œuvre.

7. La CPS a souligné l'importance de promouvoir activement la recherche scientifique de pointe dans la région, en particulier dans le domaine de l'adaptation au changement climatique — par exemple, par la mise au point de cultures résistantes à l'eau de mer.

8. Le CORP s'est penché sur l'examen et la préparation de politiques régionales portant notamment sur les questions suivantes :

- a. le cadre océanien d'intervention sur les changements climatiques (PIFACC) ;
- b. le cadre de gestion des risques de catastrophes ;
- c. la stratégie régionale océanienne en matière de technologie numérique ;
- d. la politique énergétique régionale des îles du Pacifique ;
- e. l'élaboration récente d'un plan-cadre océanien sur la sécurité alimentaire et l'intention manifestée de rendre compte aux dirigeants des progrès réalisés en cette matière afin d'obtenir leur appui.

9. La CPS a fait part de son intention de demander de l'aide afin d'élaborer une stratégie culturelle pour la région Pacifique. Cette stratégie visera à promouvoir les valeurs culturelles propres aux sociétés océaniques, notamment dans les domaines de la gouvernance et de la gestion des ressources naturelles.

10. Les dirigeants du CORP ont souligné l'importance de collaborer avec l'ONU — par exemple, dans le cadre du Plan de mise en œuvre de Johannesburg, de la Stratégie de mise en œuvre de Maurice, des Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) et des processus intergouvernementaux régionaux — lorsque cela peut s'avérer profitable pour la région. Ces cadres, processus et efforts internationaux devraient être pris en compte dans l'élaboration des indicateurs et des objectifs régionaux.

11. La CPS a renseigné les dirigeants du CORP sur la valeur de ses stratégies conjointes de pays. Les dirigeants du CORP sont convenus de l'utilité de cette démarche pour la coordination des efforts et de la prestation des services à l'échelle nationale, notamment par le biais de l'élaboration conjointe de programmes et de stratégies. Ils sont en outre convenus de la pertinence d'utiliser les Îles Marshall pour la réalisation, à la fin de novembre 2010, d'une première mission expérimentale d'élaboration d'une telle stratégie conjointe.

12. La *Pacific Power Association* (PPA) a décrit aux participants la situation financière difficile et les problèmes de pénurie de ressources humaines auxquels doivent faire face beaucoup de services publics de la région et qui pourraient conduire à de graves perturbations de l’approvisionnement en électricité. Cette situation est exacerbée par les capacités techniques limitées, y compris la rareté des ingénieurs et la vétusté grandissante des équipements, qui contribuent à l’inefficacité de la production et de la distribution d’énergie. La PPA a fait état des gains possibles d’efficacité dans la consommation de carburant auxquels pourraient conduire de nouveaux investissements dans les infrastructures et le renforcement des capacités des services publics, ainsi que des répercussions positives que ces gains pourraient avoir sur la balance des paiements des pays membres.

13. Les dirigeants ont noté qu’un grand nombre de partenaires font la promotion de la technologie des énergies renouvelables dans la région, et que la gestion et l’entretien des différents types de technologies et de systèmes présentent des problèmes complexes. Les avantages environnementaux devraient compter au nombre des facteurs importants à prendre en compte au moment d’opter pour une technologie d’énergie renouvelable, mais il importe de tenir compte de la dépendance actuelle et projetée des États membres vis-à-vis des combustibles fossiles et des technologies y afférentes, ainsi que de l’importance d’assurer une gestion et un entretien efficaces des infrastructures existantes.

14. L’Agence des pêches du Forum a fait état des progrès importants réalisés en matière de gestion des stocks de poissons migrateurs dans la région. On a surtout mis l’accent sur la gestion écosystémique des stocks, sur l’intégration régionale et sous-régionale de la gestion des ressources halieutiques et sur la surveillance et la réduction des activités de pêche illégales, non réglementées et non déclarées. L’Agence des pêches du Forum a également fait état des avantages que présentent les nouveaux regroupements sous-régionaux dans le secteur de la pêche, et notamment celui des Parties à l’accord de Nauru et à l’accord « Te Vaka Moana ». Ces nouvelles approches conduisent à une augmentation de la valeur commerciale du poisson et contribuent aux efforts de conservation des stocks.

15. Le Secrétariat du Forum des îles du Pacifique a décrit les efforts déployés pour améliorer l’intégration régionale en matière de commerce et pour faire face à la crise économique mondiale. Il a également fait état du travail de concertation stratégique avec les partenaires internationaux, et des efforts d’harmonisation des contributions des donateurs et d’amélioration de l’efficacité de l’aide, notamment par le biais de la mise en œuvre des dispositions de l’accord de Cairns. Le Secrétariat du Forum a par ailleurs souligné que ces efforts sont liés à ceux déployés dans le domaine de la gestion des fonds régionaux comme ceux consentis par l’UE dans le cadre de l’accord de Cotonou, ceux engagés par le Japon conformément aux dispositions de l’annexe 1 sur la Communauté environnementale océanique (*Pacific Environment Community* – PEC), le fonds de développement et les bourses accordées par Taiwan, les fonds de développement des petits États insulaires océaniques et le mécanisme centralisé de financement du Forum destiné aux secours en cas de catastrophe.

Priorités du CORP et du Plan Pacifique

16. Les dirigeants du CORP sont convenus de conserver la liste des priorités pluriannuelles élaborée en 2009 (pour la période triennale 2009-2012) telle qu’elle a été avalisée par les dirigeants du Forum à leur réunion de Cairns, et d’en faire l’examen en 2012. Ils sont également convenus de la nécessité de mesurer les progrès accomplis dans la poursuite de ces priorités, en soulignant en particulier que les pays insulaires océaniques sont de plus en plus vulnérables et se montrent de moins en moins capables de s’adapter et de faire face aux problèmes. Les dirigeants ont reconnu la nécessité d’élaborer un cadre d’évaluation à la fois simple et efficace pour rendre compte des progrès accomplis dans la poursuite des objectifs du Plan Pacifique, et ont insisté sur la nécessité de lier ce cadre aux cadres existants d’évaluation des performances du CORP. Ils ont enfin insisté sur la nécessité de fournir une aide pour la préparation des rapports nationaux, pour

faire en sorte que les progrès en matière d'intégration régionale traduisent de réelles avancées à l'échelle nationale.

17. Les dirigeants du CORP ont par ailleurs indiqué que de nouveaux problèmes sont récemment venus s'ajouter à ceux visés par la liste actuelle des priorités du Plan Pacifique et qu'il conviendra peut-être de les soumettre au Comité d'action du Plan Pacifique. Il s'agit en particulier de la nécessité d'élargir la notion de gestion des risques de catastrophes pour prendre en compte les besoins des personnes, c'est-à-dire de tenir compte des risques pour la santé humaine ainsi que de la croissance démographique et des mouvements de populations. Il est également essentiel de faire de l'eau et des services d'assainissement un aspect clé de la détermination de l'aide à apporter aux pays insulaires océaniques. S'agissant de l'éducation, les dirigeants ont mis l'accent sur les lacunes des connaissances en lecture, écriture et calcul au sein des populations de la région, et sur l'importance d'insister sur une éducation de qualité pour assurer la transférabilité des compétences. Dans le domaine de l'énergie, ils ont souligné la pénurie de ressources humaines techniques et administratives dans les services publics et insisté sur l'urgence de s'attaquer à ce grave problème. Ils ont enfin souligné l'urgence de définir les frontières maritimes afin, notamment, d'élaborer des mécanismes efficaces de gestion des ressources nationales des eaux souveraines, y compris pour l'exploration et la prospection des gisements de minéraux. Ils ont insisté à ce propos sur l'importance que revêt la définition de frontières maritimes permanentes dans le contexte des changements climatiques prévus et de leurs répercussions sur l'élévation du niveau de la mer dans la région.

18. À cet effet, le Conseil a demandé au Secrétariat de consulter les organisations du CORP en vue d'élaborer un projet de cadre d'évaluation des performances, et de porter une attention particulière aux nouvelles priorités lorsqu'il préparera le rapport en vue de la réunion du Comité d'action en faveur du Plan Pacifique, en juillet 2010.

Questions ayant trait à la coordination du CORP

Cadre institutionnel régional

19. La CPS a fait le point sur la mise en œuvre du Cadre institutionnel régional. Les dirigeants du CORP ont pris acte de l'intégration de l'Office du Pacifique Sud pour l'évaluation de l'éducation (SPBEA) au sein de la CPS et du transfert d'éléments du programme de travail de la SOPAC — ayant trait notamment au secteur de l'énergie et aux technologies de l'information et de la communication (TIC) à la CPS. Les dirigeants ont noté qu'une lettre d'accord entre la CPS et le Secrétariat général du Forum décrira en détail le transfert des fonctions techniques et rappellera l'importance d'un apport adéquat en ressources pour assurer une transition harmonieuse et maintenir les services aux Membres.

20. La SOPAC a fait le point sur le transfert graduel d'éléments particuliers de son programme de travail ayant trait au secteur de l'énergie, aux TIC et au changement climatique à la CPS et au PROE. Elle a également décrit les procédures prévues du transfert de ses programmes de base à la CPS d'ici à janvier 2011.

21. Le PROE a salué avec gratitude le transfert en son sein des fonctions de la SOPAC ayant trait au Système mondial d'observation de l'océan dans les îles du Pacifique (SMOO-IP) et au changement climatique.

22. S'agissant du transfert des programmes de travail de la SOPAC, les dirigeants ont insisté sur l'importance d'assurer un apport adéquat en ressources ; ils ont noté que les principaux donateurs, y compris la Nouvelle-Zélande, l'Australie et l'UE, avaient bien accueilli ces démarches.

Accord de Cairns

23. Le Secrétariat du Forum a fait le point sur les progrès accomplis dans l'application des dispositions de l'accord de Cairns ayant trait au renforcement de la coordination du développement dans le Pacifique, basé sur des engagements régionaux et internationaux relatifs à l'harmonisation de l'action des donateurs et à l'efficacité de l'aide au développement.

24. Les dirigeants ont noté que le CORP avait été exempté du cycle actuel de préparation des rapports des partenaires de développement sur l'amélioration de l'efficacité de l'aide fournie dans le cadre de leurs accords respectifs. Les préoccupations et les questions soulevées quant à la portée du modèle d'établissement des rapports élaboré à l'intention des partenaires de développement seront examinées par un groupe de référence en voie d'être mis sur pied. Les dirigeants ont insisté sur la nécessité de rationaliser et d'harmoniser autant que possible le travail d'établissement des rapports. Ils ont par ailleurs souhaité que soient clarifiées les dispositions de l'accord de Cairns concernant l'établissement des rapports des programmes du CORP afin d'éviter la répétition inutile des tâches, étant donné que les organisations du CORP servent à canaliser les financements des partenaires de développement — constituant ainsi un élément des capacités nationales des pays — et ne constituent pas en soi une source de financement.

25. Les dirigeants ont noté qu'un groupe de travail technique se penchera précisément sur le rapport de suivi de l'application des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) en cours d'élaboration. Il ne limitera pas son examen aux données quantitatives, mais se penchera également sur les données qualitatives et sur les raisons des progrès ou des retards enregistrés dans le but d'améliorer l'utilité du rapport de suivi.

26. Les dirigeants ont pris acte de l'aide fournie par l'ensemble des organisations — y compris les organismes des Nations Unies — pour l'application des diverses dispositions de l'accord de Cairns.

Égalité hommes-femmes

27. Les dirigeants du CORP ont souligné l'importance d'assurer l'application des pratiques optimales pour la mise en œuvre des stratégies de promotion de l'égalité hommes-femmes. Si les statistiques actuelles laissent constater un équilibre relatif entre les deux sexes parmi les employés des organisations du CORP, des déséquilibres importants persistent au niveau des cadres supérieurs. Le Conseil a pris acte des informations fournies et est convenu de mettre en place un système pour surveiller l'évolution de la situation au sein des organisations du CORP et l'intégration des politiques de promotion de l'égalité entre les sexes dans les programmes de travail. Il a également suggéré de sensibiliser le Comité d'action du Plan Pacifique à la nécessité de surveiller l'application des politiques d'équité entre les sexes et d'en rappeler continuellement l'importance aux décideurs.

Coordination du CORP

Charte et composition du CORP

28. Les dirigeants ont débattu de la charte du CORP et des critères d'adhésion au Conseil, compte tenu en particulier des réformes adoptées et mises en œuvre dans la région depuis 2004. Ils sont convenus que même s'il est prématuré de proposer des changements à la Charte et à la composition du CORP, il conviendrait de sensibiliser le Comité des officiels du Forum (COF) aux conséquences du Cadre institutionnel régional et des réformes adoptées aux Fidji, lesquelles ont conduit à l'intégration de l'École de médecine des Fidji à l'Université nationale des Fidji. Le Secrétaire général a accepté d'aborder cette question dans son rapport au COF et de recommander qu'à l'avenir, les rapports soient transmis par l'intermédiaire du Comité d'action du Plan Pacifique.

29. Les dirigeants du CORP sont convenus qu'il serait utile d'établir un calendrier des dates des réunions des organes directeurs des organisations membres fournissant les détails pertinents sur ces réunions. Ils sont convenus d'afficher ce calendrier sur le site Web du Secrétariat général du Forum.

Groupes de travail du CORP

30. Les dirigeants du CORP se sont félicités du travail accompli par les groupes de travail du CORP et dont ces derniers font état dans leurs rapports respectifs.

31. Les dirigeants ont accueilli favorablement la proposition formulée par le groupe de travail sur l'harmonisation concernant l'officialisation du groupe de travail sur les bibliothèques, les archives et la gestion de l'information (CLAIM). Ils ont indiqué que la première réunion de ce groupe de travail aurait pour but de définir le mandat et le plan de travail du groupe en tenant compte des documents présentés lors de la réunion des dirigeants.

32. S'agissant des groupes de travail, les dirigeants du CORP sont convenus d'un certain nombre de points. Ils ont :

- a. **approuvé** les activités proposées et les jalons associés à chacune d'elles par les groupes de travail tels que décrits dans les rapports ;
- b. **pris acte** des changements apportés aux groupes de travail dans la foulée de la mise en place du Cadre institutionnel régional ;
- c. **approuvé** le démantèlement du groupe de travail du CORP sur l'énergie proposé par la CPS à la lumière de la mise en œuvre du Cadre institutionnel régional, de la révision de la Politique régionale de l'énergie pour les îles du Pacifique et de la création de l'Alliance océanienne pour l'énergie ;
- d. **accepté** que l'USP et la CPS assurent conjointement la présidence du Groupe de travail du CORP sur les TIC ;
- e. **accepté** que la CPS assure la présidence du groupe de travail du CORP sur la santé et la population.

Examen des groupes de travail du CORP

33. Les dirigeants du CORP ont constaté que le rapport de l'examen des groupes de travail contenait un nombre considérable de recommandations. Ils ont exprimé des points de vue divers sur ces recommandations et ont conclu globalement qu'il leur serait impossible de les appuyer sans qu'on leur apporte de très nombreuses modifications. Compte tenu du temps disponible pour les débats et conformément à la décision prise concernant d'autres processus de réforme du Plan Pacifique, les dirigeants ont chargé le Secrétariat général du Forum de préparer une synthèse des recommandations qui pourrait être examinée en détail lors de leur prochaine réunion. Ils ont demandé qu'une période de temps suffisante soit prévue pour leur permettre d'examiner ces questions et de s'entendre sur la voie à suivre concernant les groupes de travail du CORP.

34. Les dirigeants du CORP sont convenus entre-temps de jouer un rôle plus actif dans les activités des groupes de travail dont leurs organisations respectives assurent la présidence.

Sous-comité de haut niveau sur le changement climatique

35. Les dirigeants du CORP ont débattu de la question du changement climatique et de la nature intersectorielle de ses enjeux. Ils ont pris acte du point de vue des chefs d'État et de gouvernement des pays océaniques selon lequel le changement climatique est le plus grand défi de notre époque. Ils ont reconnu que chacune des organisations du CORP a un rôle à jouer dans l'examen des divers aspects du changement climatique. Le PROE a indiqué que même s'il joue un rôle de premier plan dans la coordination des efforts de lutte contre le changement climatique dans la région, les enjeux de ce phénomène dépassent largement le cadre écologique, et la réaction régionale au changement climatique nécessite la participation effective de toutes les organisations du CORP.

36. Les dirigeants du CORP se sont penchés sur les dimensions et les impacts politiques du changement climatique dans la région et sont convenus de la nécessité d'une coopération efficace des chefs d'État et de gouvernement ainsi que des partenaires de développement pour lutter contre ce phénomène dans la région du Pacifique. Ils ont en outre noté que la région se devait d'attacher une importance particulière à cette question et d'insister davantage sur les incidences du phénomène sur le développement et la sécurité de la région.

37. Les dirigeants ont approuvé la mise sur pied d'un sous-comité de haut niveau constitué de dirigeants du CORP qui sera chargé de renforcer la coordination des activités du CORP dans ce domaine, d'attirer l'attention sur l'importance d'une prise en charge régionale des efforts consacrés à la lutte contre le changement climatique et de faire connaître au reste du monde les enjeux particuliers que pose le phénomène dans la région du Pacifique. Ils ont également décidé de faire part de leurs observations sur le projet de mandat de ce sous-comité, et accepté d'en confier la coprésidence au Secrétariat général du Forum et au PROE.

Préparatifs du Forum

38. Le Secrétariat général du Forum des Îles du Pacifique a informé le Conseil des préparatifs de la prochaine réunion des dirigeants du Forum qui se tiendra à Vanuatu, du 3 au 6 août 2010, ainsi que des réunions des directeurs qui auront lieu à Suva, en juillet. Les dirigeants ont rappelé qu'ils avaient été invités par le passé à participer à un petit-déjeuner ou à un dîner officiel avec les dirigeants du Forum. Le Secrétariat général du Forum a accepté de solliciter le point de vue du gouvernement hôte sur l'opportunité d'organiser un événement de cette nature dans le cadre de la réunion du mois d'août.

Questions internationales

Respect des engagements pris à la 5^e réunion PALM

39. Le Secrétariat général du Forum a fait le point sur les suites données aux engagements pris lors de la cinquième réunion Japon/leaders du Forum des îles du Pacifique (PALM 5), et notamment sur le projet de Communauté environnementale océanique (*Pacific Environment Community* – PEC). Dans le cadre de ce projet, le Japon s'était engagé à fournir 6,8 milliards de yens (66 millions de dollars É.-U.) à l'ensemble des pays insulaires océaniques pour des projets mettant l'accent sur l'énergie solaire et la dessalinisation de l'eau de mer.

40. Le gouvernement japonais a approuvé les modalités du transfert de la gestion du PEC au Secrétariat général du Forum afin d'en hâter la mise en œuvre. Le Secrétariat a fourni au Conseil des détails sur la structure du mécanisme de gestion du PEC, y compris sur la mise sur pied d'un comité conjoint composé de représentants du Secrétariat général du Forum et du Japon, d'une unité de gestion de projet qui doit être créée au sein du Secrétariat général du Forum, et d'un groupe consultatif technique indépendant qui se chargera de l'évaluation technique des propositions de projets. On a fait valoir que la structure de gestion proposée s'inspirait du Fonds européen de développement (FED) actuellement géré par le Secrétariat général du Forum.

41. En vertu du PEC, chaque pays insulaire océanique bénéficiera d'une allocation indicative d'environ 4 millions de dollars É.-U. pour les projets qu'il souhaitera proposer au cours des 3 premières années. Après 3 ans, les allocations non utilisées seront combinées et mises à la disposition de tous les pays insulaires, dont les projets seront évalués au mérite.

42. Les dirigeants du CORP se sont penchés sur le PEC et ont fait valoir l'importance et tenir les Membres informés des possibilités offertes par ce fonds afin qu'ils puissent se préparer en conséquence. La CPS a noté que le fonds est principalement destiné aux pays membres ; elle a fait valoir que son rôle consistait à fournir à ses membres des conseils techniques sur les propositions de projets. Les dirigeants du CORP sont convenus de fournir aux pays membres le plus d'aide possible pour l'élaboration de leurs propositions de projets et de veiller à répondre, au besoin, aux demandes de conseils techniques. Le Secrétariat général du Forum a remercié le CORP de cette offre généreuse.

Observateurs des Nations Unies

43. La représentante résidente du PNUD au Samoa, Mme Nileema Noble, a remercié les dirigeants du CORP d'avoir offert à son organisation la possibilité d'assister à cette réunion très importante à titre d'observateur. Elle a expliqué que le Plan cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (UNDAF) est le mécanisme utilisé par le PNUD pour la mise en œuvre des mesures collectives et coordonnées d'aide à l'intention des pays membres dans la région. Ce plan cadre est harmonisé avec le Plan Pacifique et devrait s'harmoniser également, dans une certaine mesure, avec le travail du CORP. Il fait actuellement l'objet d'un examen qui a fait ressortir les difficultés que pose la coordination effective des interventions des diverses institutions des Nations Unies. La représentante a fait valoir que le CORP pourrait peut-être s'inspirer de certaines des conclusions de cet examen pour renforcer ses propres mécanismes.

44. La représentante du PNUD a fait valoir que dans certaines circonstances, l'harmonisation peut conduire à des complications. Il importe de faire en sorte que les processus de coordination mis en place ne deviennent pas eux-mêmes des sources de difficultés supplémentaires. L'objectif doit être d'améliorer la prestation des services, et non de mettre uniquement l'accent sur les processus.

45. Le PNUD s'est engagé à collaborer avec le Secrétariat général du Forum et les autres organisations à l'application de l'accord de Cairns. La représentante a rappelé qu'il est important de laisser les pays définir eux-mêmes leurs priorités et d'éviter de répéter inutilement des tâches déjà exécutées avec succès dans la région. Le PNUD a enfin offert de contribuer aux efforts du Forum pour élaborer un cadre révisé d'évaluation des performances du Plan Pacifique.

46. La CESAP a fourni des détails sur les programmes régionaux et sous-régionaux mis en œuvre par les Nations Unies au titre de l'UNDAF. Elle a attiré l'attention sur les préparatifs de la Conférence sur la Stratégie de Maurice +5 et sur l'aide importante fournie par le CORP pour la préparation du rapport régional et la mise en œuvre des recommandations des réunions régionales. Elle a par ailleurs rappelé l'importance de maintenir la participation aux processus intergouvernementaux des Nations Unies en prévision de la réunion d'examen de haut niveau prévue pour septembre 2010. À ce propos, les résolutions récentes de la Commission de la CESAP ont été jugées extrêmement positives et devraient, avec l'appui de ses 65 pays membres, apporter des contributions essentielles à la Conférence sur la Stratégie de Maurice +5.

47. L'UNDAF est un cadre multinational qui vise à améliorer les retombées des activités des Nations Unies à l'échelle nationale. S'agissant de la coopération nationale, le Mécanisme régional de coordination (MRC) permet à l'ONU, par le biais de ses commissions régionales, de contribuer aux analyses régionales, aux activités de promotion et aux initiatives portant sur les questions internationales. L'équipe de coordination des Nations Unies (UNCT) s'occupe principalement du renforcement des activités opérationnelles à l'échelle nationale, tandis que le MRC coordonne les activités régionales et sous-régionales de soutien au travail de l'UNCT ainsi que le traitement des questions transfrontalières. Il importe de continuer d'utiliser ces mécanismes de coordination pour promouvoir les intérêts des petits États insulaires en développement sur la scène internationale, et la Stratégie de Maurice joue un rôle passablement central dans ce processus.

48. Le président a pris acte des présentations des organisations des Nations Unies et a souligné l'importance d'assurer dans la mesure du possible leur présence aux réunions du CORP.

Questions relatives à l'harmonisation des rémunérations du CORP

49. Les dirigeants des cinq organisations du CORP chargées de ce dossier — Agence des pêches du Forum, Secrétariat général du Forum, SOPAC, CPS et PROE — se sont rencontrés pour débattre d'un certain nombre de questions (voir pièce jointe 1) et s'entendre sur les solutions à retenir.

Autres questions

50. Les dirigeants du CORP se sont félicités de l'offre du Secrétariat général du Forum des Îles du Pacifique de les accueillir pour leur prochaine réunion, en 2011.

Annexe 1

RELEVÉ DE DÉCISIONS

GROUPE DE TRAVAIL CHARGÉ DE L'HARMONISATION DU CORP ET DIRIGEANTS DES ORGANISATIONS PARTICIPANTES

Siège du PROE, Apia (Samoa)

Le jeudi 10 juin 2010

Ont participé à cette réunion les dirigeants des cinq organisations du CORP chargées de se pencher sur l'harmonisation des rémunérations du CORP : l'agence des pêches du Forum, le Secrétariat général du Forum des Îles du Pacifique, la SOPAC, la CPS et le PROE.

Rapport des progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations de l'examen triennal de la rémunération réalisé en 2009

2. Prenant la parole au nom du groupe de travail chargé de l'harmonisation du CORP, Stephanie Jones, Directrice des Services généraux du Secrétariat général du Forum, a présenté le rapport d'étape portant sur la mise en œuvre des recommandations de l'examen triennal de la rémunération réalisé en 2009. Elle a attiré l'attention sur trois questions clés : la mise en œuvre du nouveau modèle de classification des postes par tranches, la gestion des performances, et son utilisation aux fins de la rémunération, qui conduira au remplacement du système d'avancement d'échelon automatique par une promotion, au sein d'une tranche donnée, en fonction d'un pourcentage déterminé par les résultats individuels de l'agent et les moyens financiers de l'organisation.

3. Mme Jones a indiqué que la CPS avait été la première organisation à adopter le nouveau modèle de classification des postes, et qu'elle y avait été poussée en partie par son calendrier budgétaire. Les autres organisations envisagent de passer au nouveau modèle à compter du 1^{er} janvier 2011 exception faite de l'Agence des pêches du Forum, qui envisage de le faire le 1^{er} juillet 2011 pour que ce changement coïncide avec le début de son exercice comptable.

4. La CPS a également ouvert la voie en ce qui concerne la mise en œuvre d'un système révisé de gestion des performances directement lié à la rémunération. L'Agence des pêches du Forum, la SOPAC et le PROE ont également entamé l'examen de leurs processus de gestion des performances. Le Secrétariat général du Forum a aboli il y a quelque temps déjà son système d'avancement d'échelon automatique et poursuivra son travail d'amélioration des processus de gestion des performances à la lumière des leçons apprises par les autres organisations.

5. Le Directeur du PROE a fait savoir que dans le contexte de l'harmonisation, son organisation avait récemment retenu les services de la société *Strategic Pay* pour poursuivre l'élaboration de son système de gestion des performances. Le PROE procédera, avec l'aide des experts de *Strategic Pay*, à l'examen des meilleures pratiques en vigueur dans d'autres organisations du CORP ainsi qu'en Nouvelle-Zélande et en Australie. L'équité, la transparence, la clarté et la simplicité sont les principes que le PROE souhaite mettre de l'avant dans ce domaine.

Annexe 1

6. Le Directeur général de la CPS a fait savoir que son organisation était toujours aux prises avec un certain nombre de problèmes ayant trait à la mise en œuvre du modèle de classification des postes, ce qui s'expliquait par la taille et la complexité de l'organisation. Il a reconnu que la CPS accusait du retard en matière de gestion des performances par rapport au Secrétariat général du Forum, qui a déjà adopté le système proposé depuis quelque temps déjà. La CPS a décidé d'aller de l'avant et de mettre en place un nouveau processus, et elle dispose maintenant de six mois pour l'améliorer et, en particulier, en évaluer les répercussions financières. Il est probable que ces répercussions seront importantes, mais on a reconnu que la prise en compte de la qualité des prestations pour l'établissement de la rémunération constitue la pratique optimale, en plus de répondre aux impératifs de l'harmonisation avec les autres organisations du CORP.

7. S'agissant des répercussions financières de l'adoption du nouveau modèle, le Directeur général a indiqué que son organisation s'était notamment donnée pour principe de ne pas pénaliser ses agents. Dans ce contexte, il a demandé à savoir si les marchés de référence retenus donnaient les bons résultats, rappelant que beaucoup d'employés expatriés sont recrutés sur les marchés européens et américains. Il a suggéré qu'il serait peut-être temps d'examiner les marchés de référence actuellement utilisés, en ajoutant cependant qu'à terme, l'effet sur les coûts devrait rester nul.

8. Le Directeur général a également fait remarquer que la mise en œuvre du système révisé de gestion des performances pourrait coûter plus cher au cours des années subséquentes puisque les répercussions globales seront basées sur des pourcentages d'augmentation établis en fonction de la performance. La démarche actuelle de la CPS qui consiste à constituer une provision budgétaire de 3 % servira à déterminer les pourcentages d'augmentation et devrait contribuer à contenir les coûts puisque cette provision constituera un plafond.

9. Le Directeur général de la CPS a également fait remarquer que selon les prévisions actuelles, 20 % des postes de la CPS seront assortis d'une rémunération correspondant à 110 – 120 % des nouvelles fourchettes de traitement (selon les marchés de référence australien, néo-zélandais et fidjien). Tel que mentionné ci-dessus, le Directeur général s'est montré disposé à réexaminer les marchés de référence actuels et serait favorable à l'adoption d'un étalon Australie/Nouvelle-Zélande ou peut-être Australie/Nouvelle-Zélande/Union européenne.

10. Le Directeur de la SOPAC a remercié le groupe de travail pour le travail accompli et rappelé que le 1^{er} janvier 2011 serait une date marquante en ce qui concerne les fusions et la mise en vigueur d'un nouveau régime de rémunération. Il a réitéré l'engagement de la SOPAC à éviter toute diminution de l'offre de services, et a répété qu'il importait de faire en sorte que « tout le monde soit heureux ». Dans ce contexte, il a souligné la nécessité de maintenir une séparation entre les processus du Cadre institutionnel régional et la mise en œuvre des projets d'harmonisation.

11. Le Directeur général de l'Agence des pêches du Forum a remercié le groupe de travail de son rapport. Il a rappelé que l'adoption de la méthodologie d'évaluation des postes SP10 de *Strategic Pay* avait été approuvée en principe par le Comité des pêches du Forum sur la base de l'harmonisation, mais qu'elle serait présentée à la prochaine réunion du Comité des pêches aux fins d'examen et en prévision de sa mise en vigueur éventuelle en juillet 2011.

Annexe 1

12. Le Directeur général a également mentionné que l'Agence des pêches du Forum procède actuellement à une réforme d'envergure des cadres de planification multiple en vertu de laquelle les financements seront liés à la performance de l'organisation. Dans ce contexte, l'Agence des pêches du Forum travaille à l'élaboration de systèmes de gestion des performances des agents qui seront directement liés à la performance de l'organisation. Il est important de savoir comment la mise en place du modèle de classification des postes influera sur l'organisation dans son ensemble.

13. Le Directeur général a jugé que le modèle de classification des postes était un pas dans la bonne direction pour le CORP, et qu'il contribuerait à renforcer la gouvernance et le cadre de planification approuvé par le Comité des pêches du Forum. Le mécanisme de suivi et d'évaluation prévoira un examen annuel, et le cadre inclura également un élément de gestion du risque. L'Agence a également été priée de faire état des cas de performance insuffisante.

14. Ces réformes exigeront énormément de travail ainsi que des talents qui sont parfois difficiles à trouver. Dans ce contexte, l'exercice d'évaluation des emplois a aidé l'Agence des pêches du Forum à réévaluer ses postes, et il fait partie des réformes en cours qui visent à améliorer les systèmes de gestion des performances et de gouvernance de l'organisation.

15. Le président a félicité le groupe de travail et l'a remercié. Il a rappelé que chaque organisation est tenue de répondre à son propre organe directeur. Il a pris acte de la valeur que représente l'harmonisation en ce qui a trait à la performance et à la gestion des organisations puisque ces dernières ont pour objectif commun d'améliorer leur efficacité. Les mécanismes de bonne gouvernance contribuent à la valeur intrinsèque des organisations et à la qualité de leurs rapports avec l'extérieur. L'harmonisation est un objectif valable de ce point de vue et peut aider les organisations à se fixer des objectifs communs. Ce travail se poursuit toujours à l'heure actuelle.

16. Le Directeur général de la CPS a lui aussi félicité le groupe de travail. Il a pris acte des mesures prises en faveur d'une plus grande harmonisation, et ajouté que ces efforts conduiront à établir des liens plus étroits entre les performances individuelles et les progrès réalisés par les organisations.

17. Répondant aux observations de la CPS concernant la possibilité de réévaluer les marchés de référence utilisés pour l'établissement des régimes de rémunération, Mme Jones a indiqué que *Strategic Pay* avait formulé un certain nombre d'observations concernant les marchés de référence à la fin de mai 2010 et avait suggéré un certain nombre d'options. Elle a rappelé que le choix des marchés de référence actuels avait été fait au terme de consultations de haut niveau auprès des Membres, et que tout changement nécessiterait la répétition de ce travail. Au moment de préparer les documents en prévision de la présente réunion des dirigeants du CORP, les membres du groupe de travail savaient qu'ils auraient également à préparer les documents destinés à la réunion du Comité des représentants officiels du Forum prévue le mois suivant, et qu'ils n'auraient donc pas le temps de se pencher sur de possibles changements des marchés de référence. Ils ont donc décidé de remettre cet examen à une date ultérieure.

18. Les dirigeants du CORP ont **pris acte** des progrès réalisés en vue de la mise en œuvre des recommandations de l'examen triennal de la rémunération et **félicité** le groupe de travail pour les efforts qu'il a consacrés à ce dossier jusqu'à ce jour.

Annexe 1

Analyse des données des marchés

19. Mme Jones a présenté les résultats de l'analyse des données des marchés pour 2010. Elle a rappelé que cette analyse était fondée sur la méthodologie et sur les marchés de référence actuels. Elle a ajouté que si les dirigeants du CORP le jugent approprié, il serait possible d'inclure dans le plan de travail du groupe de travail une révision des marchés de référence.

20. Elle a précisé que l'analyse des barèmes de traitements du CORP pour 2010 avait pour la première fois utilisé le nouveau modèle de classification des postes par tranches. Ainsi, pour établir une comparaison avec les barèmes des traitements en vigueur, il faut appliquer rétrospectivement la nouvelle classification aux données des marchés de 2008. Ces comparaisons sont présentées au tableau 2 du document, dont la dernière colonne donne la variation en pourcentage entre les traitements en vigueur et ceux correspondant aux données des marchés de 2010. Ces variations, pour les tranches 8 à 16, oscillent entre 2,4 et 7,0 %.

21. S'agissant de la « Comparaison de la moyenne des trois marchés avec les marchés de référence » (figure 1), Mme Jones a fait observer que les tranches 1 à 5 correspondent d'assez près à celles du marché de la Nouvelle-Zélande. Globalement, les tranches sont inférieures d'environ 30 % à celles du marché australien, un écart qui correspond en gros à l'effet raisonnablement attendu de l'exonération d'impôt sur les barèmes de traitements du CORP.

22. Le document conclut qu'il n'y a pas eu de changement dans les barèmes de traitements de 2009 à 2010. Le groupe de travail a laissé entendre qu'il vaut mieux procéder à de petits ajustements annuels que de procéder irrégulièrement à des changements plus importants. Le document rappelle les difficultés rencontrées par le passé, lorsque les organisations se trouvaient incapables d'accorder les augmentations requises pour atteindre les niveaux convenus (moyenne des marchés de l'Australie, des Fidji et de la Nouvelle-Zélande). Maintenant que la parité est établie, il est recommandé de la maintenir en 2011 afin de ne pas compromettre le recrutement et la fidélisation du personnel. Il a donc été recommandé que le tableau 7 du document soit approuvé par les organes directeurs pour l'établissement de la rémunération des postes des experts expatriés (tranches 8 à 16) à compter du 1^{er} janvier 2011, et que le tableau 9 soit approuvé pour la rémunération des employés recrutés localement, à Suva (tranches 1 à 7).

23. Le Directeur général de l'Agence des pêches du Forum a déclaré que son organisation prendrait acte de ces recommandations. Il a toutefois indiqué que l'Agence des pêches du Forum peine toujours à se rétablir des effets de la crise économique mondiale, ce qui l'a obligée à suspendre le recrutement de certains agents. Trois des postes antérieurement bloqués doivent maintenant être comblés. L'Agence des pêches du Forum présentera le rapport de l'analyse des données des marchés à son organe directeur à titre d'information, mais il est peu probable qu'elle en recommande l'adoption.

24. Le Directeur du PROE a déclaré que le recrutement et la fidélisation du personnel ne posent pas de problèmes importants à l'heure actuelle. Dans son examen des résultats de l'analyse des marchés, la Conférence du PROE de 2010 prendra en compte les conséquences financières globales des recommandations. Tout rajustement des traitements devra respecter les limites du budget. Le Directeur a ajouté qu'il serait absurde d'utiliser les informations contenues dans le tableau 3 (« Moyenne des trois marchés comparée à chacun des marchés de référence ») sans tenir compte en même temps des informations fiscales y afférentes, étant donné que le PROE, comme d'autres organisations du CORP, est exonéré d'impôt.

Annexe 1

25. Le Directeur général de la CPS a jugé lui aussi qu'il valait mieux procéder à de petits ajustements réguliers qu'à de gros ajustements irréguliers. La CPS a elle aussi bloqué temporairement certains dossiers de recrutement pendant la crise économique mondiale, mais les postes visés ont depuis été ouverts au recrutement. La CPS tiendra compte elle aussi du contexte budgétaire dans son évaluation des résultats de l'analyse des données des marchés, mais il se pourrait qu'elle soit en mesure d'absorber les hausses recommandées, et elle a accepté en principe la date de mise en vigueur proposée du 1^{er} janvier 2011.

26. Le Secrétaire général adjoint du Secrétariat général du Forum des Îles du Pacifique a déclaré que les hausses recommandées avaient déjà été intégrées dans le budget et le programme de travail de son organisation pour 2011 aux fins de sa présentation au COF.

27. Le président a résumé les débats en soulignant que cette question est très sensible aux contraintes budgétaires, et qu'elle doit de surcroît être appréhendée dans le contexte de la disponibilité des données et des répercussions sur le recrutement.

28. Les dirigeants du CORP :

- a. ont **avalisé**, aux fins de recommandation à leurs organes directeurs respectifs, les barèmes de traitements harmonisés du CORP indiqués ci-dessous pour les postes des experts expatriés recrutés en 2011 :

Tranche	80 %	Médiane	120 %
8	20 359	25 449	30 538
9	22 754	28 443	34 131
10	25 597	31 996	38 395
11	30 639	38 298	45 985
12	35 273	44 090	52 909
13	40 437	50 547	60 656
14	47 299	59 124	70 949
15	56 094	70 117	84 141
16	65 079	81 348	97 618

- b. ont **avalisé**, aux fins de recommandation à leurs organes directeurs respectifs, les barèmes de traitements harmonisés du CORP indiqués ci-dessous pour les postes des employés recrutés localement à Suva en 2011 :

Tranche	80 %	Médiane	120 %
1	9 502	11 877	14 252
2	10 082	12 603	15 124
3	10 760	13 450	16 140
4	12 534	15 667	18 800
5	15 478	19 347	23 216
6	18 768	23 460	28 152
7	22 665	28 331	33 997

- c. sont **convenus** que toute recommandation formulée à l'intention de leurs organes directeurs respectifs en vue de la mise en vigueur de ces barèmes devrait prendre en compte les capacités financières de chaque organisation.

Annexe 1

Plan de travail du groupe de travail pour 2010 – 2011

29. Mme Jones a présenté un document décrivant les priorités du groupe de travail. Elle a noté que la mise à niveau des systèmes d'information sur les ressources humaines est devenue une priorité pour plusieurs organisations, et qu'on a déjà publié le mandat de l'expert-conseil qui sera recruté pour aider à définir les caractéristiques d'un système conjoint et recommander de possibles prestataires de services d'information sur les ressources humaines.

30. Le Directeur du PROE a rappelé que les dirigeants du CORP avaient déjà réclamé la définition des priorités lors de leur réunion de février 2010. Il a ajouté que c'était maintenant chose faite, mais que le plan de travail lui paraissait toujours passablement ambitieux.

31. Les dirigeants du CORP ont **pris acte** du plan de travail du groupe de travail sur l'harmonisation pour 2010 – 2011 et l'ont **avalisé**.

Examen des services conjoints d'information

32. Mme Jones a présenté M. Peter Murgatroyd, du PROE, et le document portant sur la question précitée. Elle a rappelé qu'en 2008, le mandat global du groupe de travail sur l'harmonisation de la rémunération, qui était limité jusque-là à la gestion des ressources humaines et aux questions de rémunération, avait été élargi pour inclure l'examen des fonctions qui pourraient raisonnablement être considérées comme faisant partie du mandat des directeurs des services généraux. En 2009, quatre des cinq organisations participantes ont entrepris un examen conjoint de leurs services d'information — courrier et archives, bibliothèques, publications et gestion de l'information.

33. Mme Jones a par ailleurs attiré l'attention sur la recommandation principale du document : l'officialisation du groupe de travail sur les bibliothèques, les archives et la gestion de l'information (CLAIM). Si cette recommandation était avalisée par les dirigeants du CORP participants, elle devrait ensuite être soumise aux fins d'adoption à la réunion des dirigeants du CORP puisqu'elle exige la participation et la représentation de toutes les organisations du CORP, et non seulement de celles qui participent aux initiatives d'harmonisation.

34. M. Murgatroyd a présenté le document de travail en indiquant que les circonstances sont favorables à l'adoption de pratiques optimales par l'ensemble des organisations du CORP : partage de l'information, élimination des chevauchements et prestation de services plus efficaces et rationnels aux divers intervenants de la région. Il a rappelé que plusieurs projets ont été mis sur pied par diverses organisations par le passé, mais que leur coordination a été déficiente puisqu'on ne disposait pas à l'époque d'un cadre adéquat de gestion des connaissances. Le CORP est désormais en mesure de fournir un tel cadre. M. Murgatroyd a suggéré d'organiser des réunions régulières des gestionnaires pertinents de chacune des organisations, et de faire en sorte que ces personnes travaillent en étroite collaboration avec les responsables des TIC de chaque organisation. Les organisations devraient pour cela s'engager à organiser un forum régulier et à se doter des mécanismes requis pour la mise en place d'un cadre de gestion des connaissances. Un tel groupe présenterait l'avantage de favoriser une étroite collaboration ; il jouerait le rôle de chef de file régional dans la gestion des connaissances.

Annexe 1

35. Le Directeur de la SOPAC a déclaré que cette proposition arrivait à point nommé compte tenu de ses inquiétudes concernant la capacité de la SOPAC de partager les informations avec le monde extérieur. Il a ajouté que les bibliothèques constituent le miroir des organisations du CORP pour le monde puisqu'elles sont les dépositaires de leurs connaissances.

36. Le Directeur a par ailleurs noté la nécessité d'une remise à niveau des pages Web et de l'adoption par les organisations du CORP d'une démarche commune d'accès à l'information. Il s'est donc prononcé en faveur de l'officialisation du CLAIM, et a demandé que ce groupe se penche également sur la question des informations transmises par images vidéos.

37. Le Directeur général de l'Agence des pêches du Forum s'est lui aussi prononcé en faveur de l'officialisation du CLAIM. Il a toutefois suggéré que le nouveau groupe de travail tire parti des accords existants de gestion des connaissances, et a attiré l'attention sur la nécessité pour le groupe de reconnaître et d'appliquer un certain nombre de principes, notamment en ce qui a trait à la propriété et à la confidentialité des informations.

38. Le Directeur du PROE a félicité le groupe pour son excellent travail et s'est prononcé en faveur de la suggestion qui lui avait été faite de se pencher sur des initiatives communes du CORP telles que les sites Web. Il a souligné la nécessité d'élaborer des projets, de définir les priorités et de déterminer comment on pourrait ainsi contribuer au renforcement des capacités nationales. Il s'est prononcé en faveur de l'officialisation du CLAIM, et a remercié le groupe du travail accompli.

39. Le Directeur général de la CPS a déclaré que cette initiative arrivait à point nommé pour son organisation. Il a annoncé que la CPS envisage déjà de mettre en place un système à l'échelle de l'organisation tout entière, ajoutant que les dispositifs actuels ont pour une bonne part été mis en place pour répondre aux besoins des programmes. Il a jugé qu'il serait d'abord nécessaire de déterminer quelles sont les informations pertinentes pour l'organisation dans son ensemble, pour définir ensuite le système qui répond le mieux à ses besoins. Ce faisant, il conviendrait de déterminer qui sont nos clients (organisations du CORP) et les utilisateurs finaux (pays, partenaires et parties prenantes). Les pays en retireraient un double avantage : accès à l'information et renforcement des capacités.

40. Le Directeur général a également annoncé que la CPS s'était dotée d'un système électronique de gestion des documents et qu'elle examinerait maintenant les moyens d'en intégrer l'exploitation dans les activités du groupe de travail. Ces initiatives arrivent à point nommé pour promouvoir l'engagement des organisations du CORP.

41. Le Directeur général a annoncé que la CPS disposait de financements de lancement qui pourraient servir à encourager la collaboration des organisations. Il s'est prononcé en faveur de l'officialisation du CLAIM. Il a toutefois tenu à rappeler que certains des clients des organisations du CORP n'ont pas accès à des bases de données électroniques.

Annexe 1

42. Le président a déclaré qu'il avait un point de vue différent concernant la création du groupe de travail. Tout en reconnaissant que « nous avons tous une histoire à raconter », il ne se sentait pas prêt à céder cette responsabilité aux bibliothécaires. Il a attiré l'attention des participants sur le cas des rapports annuels dont les informations, a-t-il rappelé, sont par nature plus rétrospectives qu'actuelles ou prospectives. Il a déclaré que la coordination de la gestion de l'information est une responsabilité partagée. Nous avons tous besoin de « raconter notre histoire » puisque la région produit peu d'informations écrites. Chaque organisation doit élaborer ses propres systèmes d'archivage et de tenue de dossiers, et il est possible que les gestionnaires de l'information aient un rôle à jouer dans le cadre de la Stratégie régionale en matière de technologie numérique. Le président a conclu qu'il n'était pas certain qu'un nouveau groupe de travail soit nécessaire pour effectuer ce travail.

43. Le Directeur général de la CPS a fait remarquer que la présentation avait surtout porté sur la tenue des dossiers. À la CPS, cette fonction relève principalement des programmes, mais on souhaite désormais procéder à une centralisation au moins « virtuelle » des services qui permettrait d'établir des liens directs entre les bureaux de Nouméa, de Suva et de Pohnpei. La partie « visible » de l'exercice est donc le volet « bibliothèque », tandis que la partie « invisible » est le volet « tenue des dossiers ». La valeur de l'exercice réside dans l'établissement de liens officiels, mais il faut prendre garde de ne pas oublier le volet « bibliothèque », qui sert à la diffusion de notre « histoire ».

44. Le Directeur de la SOPAC est convenu de l'importance des deux volets ; il a ajouté que le CORP a aujourd'hui l'occasion de mieux diffuser son image dans le monde. Il a suggéré de poursuivre le travail d'élaboration du mandat du groupe de travail et de mettre ce groupe en place pour une période de deux à trois ans, période à l'issue de laquelle il pourra être soumis à un nouvel examen.

45. Le Directeur du PROE s'est prononcé en faveur de l'idée de fixer au groupe de travail deux ou trois objectifs qui pourraient comprendre la mise à niveau des sites Web et l'élaboration de protocoles de partage de l'information.

46. Le président a conclu en soulignant l'enthousiasme évident manifesté par les gestionnaires de connaissances pour le projet de mise sur pied de ce groupe de travail. Il a pris acte de l'appui manifesté par les dirigeants, en rappelant qu'il conviendra de préciser les fonctions d'un tel groupe, de lui fixer des objectifs clairs et un échéancier précis, et de veiller à ce que ses services soient compatibles avec le travail des bibliothèques des organisations régionales et ne répètent pas ce travail inutilement.

47. Les dirigeants participants du CORP ont **pris acte** des conclusions de l'examen conjoint des services d'information de 2009 et sont **convenus de recommander** à l'ensemble des dirigeants du CORP la mise sur pied d'un groupe de travail officiel sur les bibliothèques, les archives et la gestion de l'information.

Fourchette de rémunération des directeurs et examen des descriptions de postes de cadres professionnels

48. Mme Jones a présenté aux dirigeants du CORP le rapport de *Strategic Pay* sur les fourchettes de rémunération des directeurs et des cadres professionnels.

Annexe 1

49. Ce faisant, elle a rappelé que l'examen triennal de la rémunération réalisé en 2009 avait recommandé de traiter séparément les conditions de rémunération des postes de directeurs et celles des autres postes du CORP, et de faire en sorte que les postes de directeurs soient couverts par une fourchette distincte comprenant des échelles de rémunération correspondant à l'importance de leur poste.

50. Le groupe de travail avait suggéré aux dirigeants du CORP certains moyens pour mettre ces recommandations en pratique, et présenté un document sur les pratiques optimales et diverses solutions envisageables lors de leur réunion de février 2010. Ce document avait été étudié au cours d'une séance à huis clos tenue avec les experts-conseils (*PriceWaterhouseCoopers* et *Strategic Pay*), et ces derniers avaient été priés de se pencher sur cette question en s'appuyant sur les résultats du groupe de travail, et de présenter leurs conclusions à la présente réunion (juin 2010). C'est ce qu'ils ont fait dans le document intitulé « *Report on the Banding of CEO Roles* ».

51. Les experts-conseils proposent un cadre pour la rémunération des directeurs qui établit une distinction entre la « rémunération du travail » — envergure du poste, données de marché et établissement d'une politique sur les liens à établir entre les deux — et la « rémunération de la personne » — évaluation des performances et récompenses. Ce cadre reprend dans une très large mesure les idées défendues dans le document intitulé « *CORP Harmonisation and Remuneration — Guiding Principles and Strategies* », et est donc conforme aux décisions prises jusqu'à maintenant concernant les autres postes du CORP.

52. La section 3.1 porte sur l'évaluation des postes des directeurs et des cadres supérieurs ; elle souligne que dans ce cas particulier, la taille de l'organisation est un facteur supplémentaire dont il convient de tenir compte. Le rapport précise que les experts-conseils ont eu l'occasion, au fil du temps, d'acquérir une bonne connaissance des organisations du CORP, et qu'ils sont par ailleurs considérés comme deux des spécialistes de l'évaluation des postes les plus réputés de Nouvelle-Zélande. Ils sont par ailleurs également conscients des différences qui existent entre les dirigeants du CORP et les autres cadres supérieurs. À l'issue d'une analyse approfondie des postes des directeurs, ils ont proposé les évaluations qui figurent au tableau 2 de la page 7 de leur rapport.

53. Les experts-conseils ont recommandé d'utiliser la moyenne des trois marchés de référence (Australie, Nouvelle-Zélande et Fidji) pour déterminer la rémunération des directeurs. Cette méthode est celle utilisée pour l'établissement de la rémunération de la classe M (barème actuel de rémunération des directeurs) et pour l'ensemble des autres postes du CORP.

54. Pour formuler leurs recommandations concernant les tranches de rémunération des directeurs, les experts-conseils ont pris en compte un certain nombre de facteurs :

- l'utilisation d'une seule tranche (p. ex., classe M) est très inhabituelle et n'est pas en accord avec les pratiques actuelles du marché ;
- les postes de directeurs sont presque toujours traités à part des autres, mais,
- lorsque le cadre institutionnel régional sera mis en vigueur, il n'y aura plus (à terme) que quatre organisations participantes (donc quatre directeurs) ;

Annexe 1

- le nouveau modèle de classification des postes par tranches comporte des fourchettes de rémunération plus étroites qu'avant — il prévoit 6 tranches pour les anciennes classes I et J — et reconnaît donc que les postes de conseillers ne sont pas tous identiques et pourraient appartenir à des tranches différentes. Les experts-conseils estiment que la même logique devrait s'appliquer dans le cas des postes de directeurs, c'est-à-dire qu'il existe entre les postes des différences d'envergure qui devraient être reconnues ;
- le nouveau système de rémunération rompt nettement avec le passé — nouveau modèle de familles de postes inspiré du système SP10 ; nouveau modèle de classification des postes à 16 tranches ; adoption graduelle d'un système de promotion en fonction d'un pourcentage déterminé par les résultats individuels de l'agent ; mise en place de nouveaux systèmes de gestion des performances ; établissement de nouveaux liens entre les performances et la rémunération. Les experts jugent que le CORP a franchi des pas importants en matière de rémunération depuis l'examen triennal de la rémunération réalisé en 2009, et qu'il serait tout à fait anormal, au vu de ces progrès, d'opter pour le statu quo dans le cas des directeurs ;
- le principe de l'harmonisation devrait s'appliquer également aux directeurs et aux autres agents du CORP ;
- le nouveau modèle proposé de classification des postes à 16 tranches autorise une progression raisonnablement cohérente de la rémunération dans la zone médiane, avec des écarts d'environ 15-16 %, et conduit à l'ajout de deux tranches supplémentaires : 17 et 18.

55. En s'appuyant sur les évaluations de postes présentées à la page 7, les experts-conseils ont déterminé, à la page 12, la répartition des postes entre les différentes tranches. Ils ont ensuite calculé, à partir des moyennes des trois marchés de référence, les médianes des deux nouvelles tranches (figure 4), et les fourchettes de rémunération (tableau figurant sous la figure 4).

56. Mme Jones a fait remarquer que les médianes des données du marché pour les tranches 17 et 18 dépassent respectivement de 15 et de 33 % la médiane actuelle de la classe M, mais que si on utilisait les données du marché pour 2010, l'écart observé serait vraisemblablement réduit à environ 7 % pour la tranche 17, et peut-être à 20 % pour la tranche 18.

57. Les experts-conseils ont rappelé que le processus d'examen de la performance du directeur fournit à ce dernier (ou à son représentant) l'occasion de présenter un résumé de ses résultats au président, à l'organe directeur ou à un sous-comité de ce dernier. Toutefois, si on fait exception de l'Agence des pêches du Forum, les directeurs ont peu d'occasions de voir leur travail évalué. Selon le groupe de travail, comme les organisations se sont toutes employées à mettre en place pour leurs agents des systèmes de gestion des performances fondés sur les pratiques optimales, le temps serait venu de faire de même dans le cas des directeurs et d'adopter des procédures et des documents d'évaluation fondés sur les pratiques optimales, et compatibles avec la gestion des performances des autres membres du personnel.

Annexe 1

58. Les experts ont enfin proposé de procéder chaque année à une révision des traitements des directeurs qui s'appuierait sur les résultats de l'examen de leurs performances. Ils ont en outre suggéré de fixer le relèvement des traitements à 95 % de la médiane si les performances sont jugées insuffisantes, à 98-102 % si les performances sont jugées appropriées, et à 102-120 % dans les cas où les performances sont jugées supérieures aux attentes.

59. Le groupe de travail a fait remarquer qu'au cours des 12 derniers mois, les directeurs ont pris un certain nombre de décisions importantes, et qu'il a lui-même consacré des efforts importants à l'examen des structures de rémunération du personnel. Ces questions sont liées au cadre dont on trouve une description à la section 2 du rapport des experts-conseils. Une révision complète du classement des postes de l'ensemble des agents des organisations a été achevée ; l'analyse des données des marchés de 2010 a conduit à la proposition de nouveaux barèmes de traitements pour 2011 ; un nouveau modèle de classification des postes par tranches a été élaboré et mis à l'essai par les organisations ; un nouveau modèle commun de description de poste conforme à la méthodologie SP10 et conçu pour s'intégrer aux systèmes de gestion des performances a été élaboré ; les systèmes de gestion des performances ont été révisés, mis à jour ou reconstruits ou sont en voie de l'être ; les liens avec la rémunération sont en voie de révision ; et on porte une attention particulière à la question des augmentations en pourcentage au sein de chaque fourchette. Le groupe de travail a fait remarquer que les recommandations formulées par les experts-conseils dans leur rapport concordent avec le travail réalisé jusqu'à maintenant.

60. Le groupe de travail a par ailleurs attiré l'attention sur le caractère inhabituel de la situation actuelle, où les directeurs sont appelés à débattre de leurs propres conditions de rémunération, et de le faire dans le cadre d'un groupe comme celui-ci. La possibilité donnée à un directeur en poste de recommander à son organe directeur les changements à apporter à son barème de traitements doit aussi être considérée comme une situation inhabituelle.

61. Il serait plus normal de donner à l'organe directeur (ou à un quelconque sous-comité nommé par ce dernier) la possibilité d'examiner et d'adopter, en collaboration avec le gestionnaire des ressources humaines stratégiques de l'organisation, une structure des rémunérations et une échelle des traitements avant de lancer un processus de recrutement et de sélection. Les négociations avec le directeur entrant se dérouleraient ensuite à l'intérieur du cadre précédemment fixé.

62. Le groupe de travail a jugé que les recommandations des experts-conseils méritaient d'être considérées par les organes directeurs. Toutefois, compte tenu du caractère délicat de la situation — et notamment du sentiment que les directeurs sont ainsi en mesure de soumettre à leur organe directeur des recommandations concernant leurs propres barèmes de rémunération — le groupe de travail a suggéré de soumettre les recommandations de *Strategic Pay* aux organes directeurs, qui pourraient ainsi en approuver la mise en œuvre pour les futures décisions de renouvellement des contrats des directeurs.

63. S'agissant de l'examen des postes de cadres supérieurs, les directeurs ont demandé en février 2010 que l'on procède à un examen plus approfondi des évaluations (pour les postes des tranches 14, 15 et 16) et qu'on rende compte des résultats de cet examen à la présente réunion.

Annexe 1

64. Les experts-conseils ont procédé, avec la collaboration de chacune des organisations du CORP, à un examen comparatif interne et interorganisations, et se sont assurés qu'ils avaient une bonne connaissance des postes en question. Leurs observations sont présentées dans le document intitulé « *Report on the Banding of Senior Executives Roles* ».

65. Le Directeur du PROE a déclaré qu'il transmettrait les rapports et les recommandations des experts à la Conférence du PROE aux fins d'examen. Il a ajouté que la démarche suggérée pour la détermination des fourchettes de rémunération des directeurs concordait avec celle adoptée pour les autres agents. Il a également fait valoir que le système d'évaluation des performances des directeurs faciliterait les efforts ultérieurs d'harmonisation des organisations. Enfin, il a fait valoir qu'il appartenait à chaque organe directeur d'établir le calendrier de la mise en œuvre éventuelle des recommandations.

66. Le Directeur général de l'Agence des pêches du Forum a déclaré que ces rapports soulevaient certaines questions fondamentales. Il a rappelé que le nouveau modèle de classification des postes par tranches avait été proposé en réaction aux questions soulevées dans les organisations membres par la concentration des agents dans les anciennes classes I et J du système Mercer. Toutefois, en réglant ces problèmes, on en a créé d'autres.

67. Tout en reconnaissant la somme énorme de travail consacrée à l'élaboration de ces modèles, il a fait valoir que l'Agence des pêches du Forum est une organisation indépendante qui évolue dans un environnement hautement concurrentiel. Il a laissé entendre que les mécanismes du CORP commençaient à miner l'indépendance de son organisation en lui « indiquant » quelles devaient être les structures à adopter pour les niveaux supérieurs de sa hiérarchie. Il a ajouté que ce rôle appartient à l'organe directeur et que le rôle du CORP devrait se limiter à établir les normes appropriées.

68. L'Agence des pêches du Forum en est donc venue à la conclusion que le modèle de classification des postes par tranches risquait de nuire à sa compétitivité. Les experts-conseils ont été informés de ce point de vue. Il reste désormais à savoir quelles seront les répercussions du modèle recommandé sur l'organisation qui en sera ultimement responsable vis-à-vis des parties prenantes. Le Directeur général a fait savoir que l'Agence des pêches du Forum renoncerait à l'harmonisation si elle concluait que cela risquait d'avoir des répercussions négatives sur l'organisation.

69. Le Directeur général a déclaré que l'Agence des pêches du Forum était satisfaite de la méthodologie SP10, mais qu'il appartenait à l'organe directeur de l'Agence, et non au mécanisme du CORP, d'en assurer la mise en œuvre.

70. Le Directeur général a répété qu'il était favorable au modèle de classification à 18 tranches, mais qu'il appartenait à l'organe directeur de choisir les postes à classer dans l'une ou l'autre tranche. Il a jugé en particulier que le classement des postes de directeurs dans le modèle n'était pas du ressort du CORP.

Annexe 1

71. Le Directeur général de la CPS a constaté qu'il semblait y avoir consensus sur la question du modèle, mais que le classement des postes de directeurs dans ce modèle continuait de poser des difficultés. Il a ajouté que dans le cas de la CPS, environ 80 % des postes transférés dans la nouvelle structure paraissaient correctement classés, et que 20 % environ devraient faire l'objet d'analyses plus approfondies pour établir la validité de leur description. Il conviendrait alors de réviser les descriptions de postes qui étaient jugées incorrectes. Le Directeur général a toutefois jugé que la méthode de classement lui paraissait globalement compatible avec les attributs actuels des postes.

72. Il est également convenu qu'il appartenait à l'organe directeur de décider du classement du poste de directeur dans la structure, et qu'il pourrait en être de même, dans certaines organisations, pour les directeurs adjoints.

73. Il a conclu en indiquant que la CPS était globalement en faveur de la méthodologie SP10, ainsi que de la structure à deux tranches pour les postes de directeurs puisqu'elle tenait compte des attributs comparatifs de chaque poste, mais il a répété qu'il appartenait selon lui à l'organe directeur de décider du classement du poste de directeur dans la structure.

74. Le président a constaté que le modèle à 18 tranches semblait recueillir un consensus, et a conclu qu'il appartenait aux organes directeurs, en vertu de l'autorité dont ils ont été investis, de décider du classement des postes de directeurs au sein de ce modèle.

75. Le Directeur de la CPS a donc suggéré :

- d'accepter le rapport des experts-conseils ;
- d'adopter le modèle à 18 tranches ;
- que les dirigeants du CORP reconnaissent l'autorité et la suprématie de leurs organes directeurs respectifs ;
- que le classement des postes de directeurs dans le modèle soit considéré comme une question relevant de chacun des organes directeurs.

76. Il a aussi fait valoir que l'adoption des recommandations contribuerait à renforcer l'évaluation des performances, et s'est dit en accord avec le reste du document.

77. Le président a conclu que les documents présentés par les experts-conseils constituaient des points de référence utiles pour la présentation de ces questions aux divers organes directeurs. Il a ensuite attiré l'attention des participants sur le document intitulé « *Report on the Banding of the Senior Executive Roles* ».

78. Le Directeur général de l'Agence des pêches du Forum a fait valoir que la même démarche devait s'appliquer aux postes de cadres supérieurs, et que cette question relevait des différents organes directeurs.

Annexe 1

79. Le Directeur général de la CPS a abondé dans ce sens, précisant que ces rapports doivent être considérés comme des guides sur les pratiques optimales. Il a toutefois souligné l'importance de tenir compte du rapport entre l'étendue des fourchettes et l'envergure des postes. Il a ajouté que si des ajustements s'avéraient nécessaires pour faire face aux problèmes de recrutement ou de fidélisation des agents, le recours aux données des marchés serait selon lui préférable pour maintenir l'intégrité du système et résoudre du même coup le problème de l'absence perçue de compétitivité.

80. Le président est convenu de la nécessité de maintenir une certaine souplesse et de laisser aux organes directeurs le choix des moyens d'y parvenir.

81. Le Directeur de la SOPAC a déclaré que la décision concernant les postes de directeurs était selon lui la bonne, et qu'il convenait de faire preuve de souplesse dans le classement des postes de cadres supérieurs dans les tranches 14, 15 et 16, en appliquant le cas échéant une indemnité de marché.

82. Le Directeur de la CPS a rappelé à titre d'exemple le cas de l'intégration de la SOPAC dans la CPS, qui fera passer la SOPAC du statut d'organisation indépendante à celui d'une division de la CPS. Cette intégration entraînera un changement des caractéristiques et de l'envergure du poste de directeur de la SOPAC.

83. Le président a rappelé qu'en ces matières, il faut porter un soin particulier à la formulation des phrases et à la terminologie employée. Le Directeur général de l'Agence des pêches du Forum est convenu de la nécessité d'une intégration des structures et de la terminologie.

84. Le président a rappelé aux participants que cette question avait été abordée lors de la réunion de février. Mme Jones a rappelé que les participants étaient alors convenus que les postes de cadres supérieurs porteraient les titres de Directeur général, de Directeur général adjoint, de Directeur et de Directeur adjoint, sauf dans le cas du Secrétariat général du Forum, où on retiendrait plutôt les titres de Secrétaire général et de Secrétaire général adjoint. Elle a indiqué qu'en cas de désaccord, les changements proposés devraient être soumis aux organes directeurs respectifs des organisations. Le Directeur général de la CPS a fait remarquer que l'harmonisation était chose faite, sauf dans le cas du PROE.

85. Revenant sur la question de la compétitivité soulevée plus tôt, Mme Jones a laissé entendre qu'elle était liée au choix des marchés de référence, une question qui, si les directeurs le jugeaient urgent, pourrait être incluse dans le plan de travail du groupe de travail pour 2011.

86. Les dirigeants du CORP ont **pris acte** du rapport des experts-conseils portant sur les fourchettes de rémunération des directeurs et sur l'analyse des évaluations de postes de cadres supérieurs qui doivent servir de documents de référence pour l'examen de ces questions par les différents organes directeurs. Ils ont **avalisé** le modèle de classification des postes par tranches (1 à 18) qui doit être recommandé à leurs organes directeurs respectifs, les tranches 17 et 18 étant réservées aux directeurs. Les dirigeants du CORP ont **pris acte** du classement des postes de directeurs dans les tranches 17 et 18 recommandé par les experts-conseils, mais ils ont **réaffirmé** l'autorité et la suprématie dont jouissent leurs organes directeurs respectifs en ces matières, et sont donc **convenus** que le classement des postes de directeurs dans le modèle était une question relevant de chacun des organes directeurs.