



PROE

Programme régional océanien de l'environnement

**Douzième Conférence
du PROE –
Représentants officiels**

Documents de Travail

**Apia, Samoa
10-14 septembre 2001**

LANGUES

L'atelier pré-conférence et la Conférence des Représentants officiels se tiendront en anglais, avec un service d'interprétation simultanée en français.

DÉNI DE RESPONSABILITÉ ET ASSURANCE

Le PROE décline toute responsabilité pour tout sinistre subi par une personne assistant à la conférence du PROE. Nous recommandons vivement que chaque participant s'assure à ses propres frais pour la période des déplacements occasionnés par cette conférence.

PROGRAMME DES ACTIVITÉS

Vous trouverez un programme des activités dans vos documents "information".

DOCUMENTS

Tous les documents ont été reliés et envoyés aux délégués, qui devront les apporter à la Conférence. Des exemplaires supplémentaires seront néanmoins disponibles au Secrétariat.

VISITE DU CENTRE DU PROE

Une visite du Centre du PROE, à Vailima, a été organisée pour le vendredi 14 septembre dans l'après-midi. Elle aura lieu après l'ajournement de la Conférence pendant que le Secrétariat finalisera le rapport de la Conférence. Le transport pour s'y rendre du lieu de la Conférence sera organisé. Veuillez vous trouver dans le foyer à l'heure dite.

LISTE DES PARTICIPANTS

Une liste provisoire des participants sera distribuée au cours de la Conférence pour que les délégués puissent y apporter des corrections éventuelles sur leurs noms, dénominations de postes, adresses, numéros de téléphone et de télécopie et adresses courriel. Veuillez la rendre au Secrétariat afin que nous puissions imprimer une liste officielle des participants avant la clôture de la Conférence.

OFFICE DU TOURISME DU SAMOA

Veuillez vous reporter aux informations fournies dans les brochures de l'office du tourisme du Samoa sur les services religieux, les spectacles, les installations de loisir, les restaurants, les magasins et tout autre renseignement utile.

DIVERS

Pour tout supplément d'information, n'hésitez pas à contacter :

Mme Saunua Mata'u

Chargée des conférences et des voyages

Secrétariat du PROE

Téléphone : (685) 21 929

Télécopie : (685) 20 231

Courriel : saunoamt@sprep.org.ws

Douzième Conférence du PROE

Apia, Samoa, 10-14 septembre 2001

ENCONFI RMATION

Les délégués sont priés de bien vouloir présenter leurs billets d'avion au Secrétariat du PROE pour permettre à celui-ci de reconfirmer les billets de retour, de faire enregistrer tous changements éventuels et d'organiser les transports locaux. Il vous est donc vivement recommandé de remettre vos billets au Secrétariat dès votre arrivée. Veuillez contacter Mme Saunua Mata'u, chargée des conférences et des voyages.

VISAS

Un visa d'un mois vous sera accordé sur présentation d'un passeport valide et d'un billet de sortie par le Service de l'immigration à l'aéroport international de Faleolo.

SOINS MÉDICAUX

Vous devez être vacciné contre la fièvre jaune si vous arrivez moins de 6 jours après avoir transité par une région affectée par cette maladie. En cas de besoin d'assistance médicale, contactez l'hôpital Tupua Tamasese Mea'ole, au 21 212.

ELECTRICITÉ

L'hôtel est alimenté en courant alternatif de 240 volts, 50 périodes, mais peut vous fournir les moyens d'utiliser des équipements à 110 volts. Renseignez-vous auprès de la réception.

TÉLÉCOMMUNICATIONS

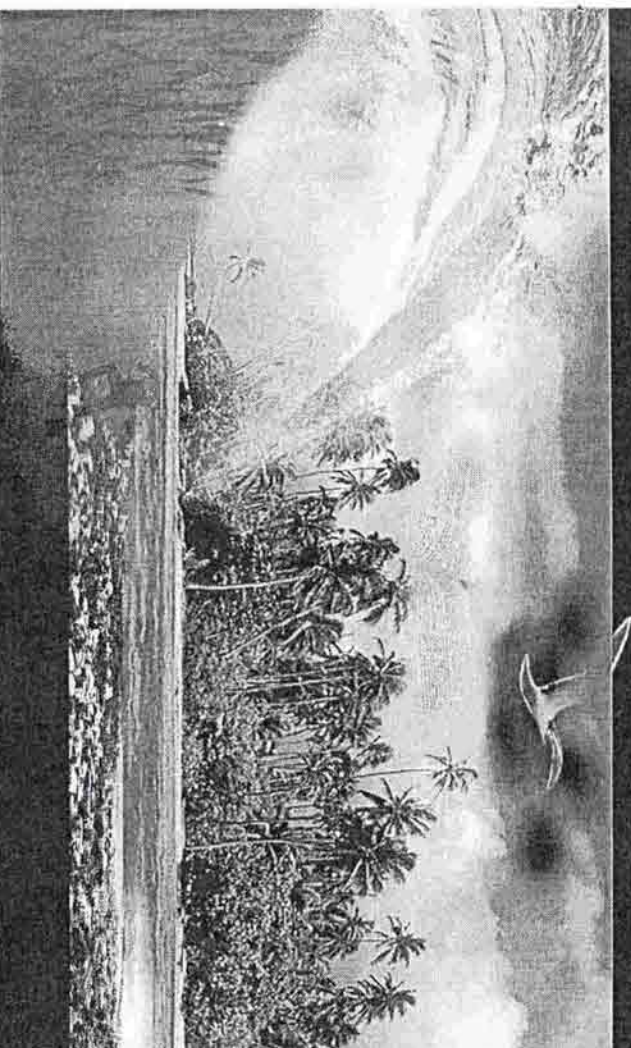
La poste principale, à Beach Road, Apia, propose les services suivants :

- Téléphone et télex du lundi au dimanche de 08h00 à 22h00
- Télécopieur du lundi au dimanche de 08h00 à 16h30
- Timbres et philatélie du lundi au vendredi de 08h00 à 16h30

SERVICES INTERNET ET COURRIEL

Vous avez accès à l'Internet, au courriel et à d'autres services pour les affaires (télécopieur, réservations, location de voiture et autres services) au Business Center de l'hôtel Kitano. Il existe en outre deux cybercafés au centre d'Apia (**Computer Services Ltd**, tél. : 20 926 et **Cyber Booth** : tél. : 21 016), au Lotemau Shopping Centre, à côté de l'agence Air New Zealand Travel Centre et en face du restaurant Mc Donald's, au centre-ville, à environ 10 minutes à pied du lieu de la Conférence.

Vademecum douzième Conférence du PROE - Représentants officiels APIA, SAMOA, 10-14 Septembre 2001



**“DES OcéANIENS MIEUX À MÊME DE PLANIFIER, PROTÉGER, GÉRER ET
UTILISER LEUR ENVIRONNEMENT AUX FINS DU DÉVELOPPEMENT
DURABLE.”**

Vision du Projet de Plan d'Action (2001 - 2004)

**TABLE DES MATIÈRES**

| | |
|---|--|
| Dates et lieu | |
| Inscription | |
| Ouverture officielle et réception | |
| Attribution des sièges | |
| Horaires de la conférence | |
| Bureau des délégués | |
| Casiers et messages | |
| Allocations journalières et logement | |
| Transferts aéroport (arrivée et départ) | |
| Transferts hôtel / lieu de tenue de la Conférence | |
| Reconfrimation | |
| Visas | |
| Soins médicaux | |
| Electricité | |
| Télécommunications | |
| Services Internet et courriel | |
| Heures d'ouverture au Samoa | |
| Services financiers | |
| Téléphone/Télécopieur | |
| Pauses café | |
| Taxe d'aéroport | |
| Tenue vestimentaire | |
| Langues | |
| Déni de responsabilité et assurance | |
| Programme des activités | |
| Documents | |
| Visite du Centre du PROE | |
| Liste des participants | |
| Office du Tourisme | |
| General | |

HEURES D'OUVERTURE AU SAMOA

Du lundi au vendredi : de 08h00 à 16h30. Quelques magasins ferment entre midi et 13h pour le déjeuner.

Samedi : de 08h00 à 12h30.

Dimanche : tous les bureaux et commerces sont fermés à l'exception des petites épiceries de quartier.

SERVICES FINANCIERS :

Trois banques commerciales proposent des services financiers à Apia : Les banques *Australia and New Zealand Bank (ANZ)* et *Westpac* ouvrent du lundi au vendredi de 09h00 à 15h00, et le jeudi et le vendredi de 09h00 à 16h00. La *National Bank of Samoa* ouvre de 09h00 à 15h00 du lundi au vendredi et de 09h00 à midi le samedi.

ANZ (Samoa) Ltd Téléphone : 22 422

Westpac Téléphone : 20 000

National Bank of Samoa Téléphone : 23 076

Les banques sont à quelques minutes à pied de l'hôtel, où vous pourrez également changer des devises. Il est par ailleurs possible de changer des devises aux banques de l'aéroport à tous les départs et arrivées. La monnaie locale est le tala (SAT). Au 23 juillet 2001, le taux d'achat du tala était d'environ 3,57 \$SAT pour 1,00 \$US. Vous ne trouverez de distributeur automatique de billets qu'à l'agence principale de la banque ANZ. N'oubliez pas de changer vos dollars SAT avant votre départ, la devise nationale n'étant pas convertible à l'étranger.

TÉLÉPHONE/TÉLÉCOPIEUR :

Le téléphone sera à la disposition de tous les participants sur les lieux des réunions (**appels locaux uniquement**). Pour les appels et les télécopies internationaux, il est vivement recommandé d'utiliser les services de l'hôtel et du service des Télécommunications, en ville.

PAUSES CAFÉ

Des pauses café sont prévues chaque matin et chaque après-midi au cours de la Conférence.

TAXE D'AÉROPORT

Vous devrez payer une taxe de 30,00 \$SAT à l'aéroport au moment de votre départ.

TENUE VESTIMENTAIRE

Tenue de cérémonie pour la cérémonie d'ouverture et de ville pendant les séances de travail. Il est recommandé de se munir de vêtements d'été légers ainsi que d'un lainage léger pour les soirées fraîches. Un style décontracté (sportswear) convient très bien pour le restaurant et l'hôtel.

Allocation de bienvenue

Le Directeur, M. Tamari'i Tutangata et le personnel du Programme régional océanien de l'environnement (PROE) vous souhaitent très chaleureusement la

bienvenue au Samoa

pour la tenue de la

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

DATES ET LIEU

La douzième Conférence du PROE – Représentants officiels se tiendra à l'Ocean Terrace Ball Room, de l'hôtel Kitano Tusitala à Apia, au Samoa, du lundi 10 au vendredi 14 septembre 2001.

Le premier jour (lundi 10 septembre) aura lieu un atelier 'informel' visant à mettre à la disposition des membres toute information supplémentaire susceptible de leur être utile pour mieux traiter le point 7.2 de l'ordre du jour : 7.2 *Organigramme* et le point 7.3 de l'ordre du jour : *Harmonisation au sein du CORP (notamment étude de classement des postes)* au cours de la réunion des représentants officiels.

INSCRIPTION

Les inscriptions se feront à l'hôtel Kitano Tusitala le lundi 10 septembre à partir de 08h15.

OUVERTURE OFFICIELLE ET RÉCEPTION

L'Ouverture officielle de la douzième Conférence du PROE – Représentants officiels, aura lieu à l'hôtel Kitano Tusitala le lundi 10 septembre 2001 entre 18h et 18h30, et sera suivie d'une réception officielle entre 18h30 et 20h30, également à l'hôtel Kitano Tusitala.

Une photographie officielle sera prise juste après la cérémonie d'ouverture.

ALLOCATION DES SIÈGES

Les chefs de délégation seront installés à la table principale de la Conférence, derrière laquelle les autres membres des délégations auront chacun un siège. Les conseillers et les observateurs seront installés séparément.

HORAIRES DE LA CONFÉRENCE

Les horaires de la Conférence sont les suivants :

- Atelier pré-Conférence
10 septembre 2001
- Conférence – Représentants officiels
11-14 septembre 2001

09h00 – 17h00

08h30 – 17h00

BUREAU DES DÉLÉGUÉS

Les délégués disposeront d'un bureau où ils auront accès à un téléphone (pas d'appels sortants pour l'étranger), une photocopieuse, deux ordinateurs de bureau et une imprimante. Ce bureau est situé au Samoa Function Centre (derrière l'Ocean Terrace Ball Room). Personne à contacter : Mme Saunou Mata'u, chargée des conférences et des voyages.

CASIERS ET MESSAGES

Des casiers seront mis à la disposition de chaque pays, ainsi que des conseillers et des observateurs, sur les lieux de la Conférence. Les documents et messages y seront déposés. Les messages urgents seront quant à eux transmis au bureau des délégués dès leur réception.

ALLOCATIONS JOURNALIÈRES ET LOGEMENT

Les allocations journalières seront versées aux délégués dont la participation est prise en charge par le PROE le premier jour de la conférence (le lundi 10 septembre). Le taux d'allocation journalière applicable à Apia est de 97 USD, soit 306 talas du Samoa (SAT). Les versements seront effectués en SAT.

Les nuits nécessairement passées en transit à l'aller et au retour donnent également lieu au versement d'une allocation journalière, au taux actuellement appliqué par le PROE.

Le logement sera organisé pour tous les délégués dans les trois hôtels suivants :

• **Hotel Kitano Tusitala**

Téléphone : (685) 21 122

Télécopie : (685) 23 652

• **Tatiana Motel**

Téléphone : (685) 26 829

Télécopie : (685) 26 829

• **Pasefika Inn Hotel**

Téléphone : (685) 20 971

Télécopie : (685) 23 301

TRANSFERTS AÉROPORT (ARRIVÉE ET DÉPART)

Notre prestataire de transports (**Trans Pacific Travel & Tours**) vous transférera à l'arrivée et au départ. Veuillez vous assurer que votre itinéraire de voyage a bien été envoyé au PROE au moins deux semaines avant la Conférence (c'est-à-dire le 31 août au plus tard), afin de nous aider à organiser les transferts de l'aéroport.

TRANSFERTS HÔTEL / LIEU DE TENUE DE LA CONFÉRENCE

Le lieu de tenue de la Conférence est situé en ville et n'est qu'à quelques minutes à pied de la plupart des services et des magasins. Les délégués devront se rendre à la Conférence par leurs propres moyens s'ils séjournent ailleurs qu'à l'hôtel où se tiendra la Conférence. Les numéros de compagnies de taxi à contacter sont les suivants :

| | |
|-------------------------|---------------|
| Airport City Cab | 21 600 |
| Auto Taxi Stand | 26 800 |
| Town Taxi | 21 698 |
| DB Taxi Services | 22 380 |

PROGRAMME RÉVISÉ

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels 10-14 septembre 2001

Lundi 10 septembre 2001

09h00 – 17h00

Atelier pré-conférence – Réunion informelle sur l'organigramme, l'harmonisation du CORP et l'étude de classement des postes
Hôtel Kitano Tusitala

Cérémonie d'ouverture de la douzième Conférence du PROE - Représentants officiels

18h00 – 18h30, Hôtel Kitano Tusitala

1. Appel à l'ordre par le représentant de Guam, qui assurait la présidence de la onzième Conférence du PROE - Représentants officiels
2. Prière – Révérend Otele Perelini
3. Hymne chanté par la chorale
4. Allocution d'ouverture par l'orateur invité, l'Honorable Tagaloa Tuala Tagaloa, ministre des affaires foncières et de l'environnement du Samoa.
5. Réponse par un représentant d'un membre du PROE
6. Allocution de M.Tamari'i Tutangata, directeur du PROE
7. Photographie officielle

18h30 – 20h30

Réception officielle organisée par le PROE, à l'hôtel Kitano Tusitala

Mardi 11 septembre 2001

08h30 – 17h00

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

17h30 – 18h30

Réunion du comité de rédaction du rapport

Mercredi 12 septembre 2001

08h30 – 17h00

Séance de travail

17h30 – 18h30

Réunion du comité de rédaction du rapport

18h00 – 20h00

Réception organisée par le gouvernement du Samoa

Jeudi 13 septembre 2001

08h30 – 17h00

Séance de travail

17h30 – 18h30

Réunion du comité de rédaction du rapport

Vendredi 14 septembre 2001

08h30

Séance de travail

10h30

Ajournement – Finalisation du rapport

14h00 – 15h00

Visite du Centre du PROE à Vailima. Le bus partira de l'hôtel Kitano Tusitala à 14h00.

15h30

Reprise des travaux pour adoption du rapport

17h00 – 18h00

Cérémonie de clôture

Original en langue anglaise

RÈGLEMENT DU PERSONNEL DU PROE

ANNEXE 2A¹

GRILLES DES SALAIRES DES EMPLOYÉS CONTRACTUELS SPÉCIALISÉS DU PROE (EN DTS)
(comprend l'ajustement provisoire qui a pris effet au 1^{er} janvier 1999

| Classe | Echelon | Salaire de base (DTS*) | | COLDA (DTS) 1/01/01 # art. 23(1)(b) et 23(2)(a) |
|----------|---------|------------------------|--------|---|
| | | 1/1/1996 Art.20(a) | | |
| Classe 6 | Minimum | 1 | 10 668 | 1,626 |
| | Maximum | 1 | 11 734 | 1,683 |
| | Minimum | 2 | 11 618 | 1,677 |
| | Maximum | 2 | 12 781 | 1,739 |
| | Minimum | 3 | 12 564 | 1,732 |
| | Maximum | 3 | 13 919 | 1,800 |
| | Minimum | 4 | 13 781 | 1,793 |
| | Maximum | 4 | 15 159 | 1,866 |
| | Minimum | 5 | 15 010 | 1,858 |
| | Maximum | 5 | 16 510 | 1,939 |
| Classe 5 | Minimum | 1 | 18 162 | 2,027 |
| | Maximum | 1 | 19 981 | 2,124 |
| | Minimum | 2 | 19 776 | 2,113 |
| | Maximum | 2 | 21 754 | 2,219 |
| | Minimum | 3 | 21 660 | 2,214 |
| | Maximum | 3 | 23 827 | 2,330 |
| | Minimum | 4 | 23 548 | 2,315 |
| | Maximum | 4 | 25 903 | 2,441 |
| Classe 4 | Minimum | 1 | 25 176 | 2,402 |
| | Maximum | 1 | 27 701 | 2,537 |
| | Minimum | 2 | 27 429 | 2,522 |
| | Maximum | 2 | 29 825 | 2,651 |
| | Minimum | 3 | 29 624 | 2,640 |
| | Maximum | 3 | 32 586 | 2,798 |
| Classe 3 | Minimum | 1 | 32 916 | 2,816 |
| | Maximum | 1 | 36 215 | 2,992 |
| | Minimum | 2 | 33 910 | 2,869 |
| | Maximum | 2 | 37 304 | 3,051 |
| | Minimum | 3 | 36 512 | 3,008 |
| | Maximum | 3 | 40 164 | 3,203 |
| Classe 2 | Minimum | | 43 655 | 3,391 |
| | Maximum | | 47 991 | 3,622 |
| Classe 1 | Minimum | | 49 212 | 3,725 |
| | Maximum | | 54 911 | 3,992 |

* Les salaires en DTS restent inchangés jusqu'à leur révision par la Conférence du PROE.

— Ajustement provisoire prenant effet au 1^{er} janvier 1999 approuvé par la Conférence extraordinaire de 1999.

COLDA diminué depuis le 1^{er} janvier 2001, en conformité avec les articles 23(1)(b) et 23(2)(a)

¹ Proposition de suppression de l'annexe 2A lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PJ.3 (B) et (C), page 1, point 1]

REGLEMENT DU PERSONNEL DU PROE

ANNEXE 2A⁹⁰

(Effective au 1^{er} janvier 2002)

Personnel de direction et cadres

| Classe | Points CED | | Salaire de base (DTS/an) | | | | | | | | | |
|--------|------------|---------|--------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--|
| | Minimum | Maximum | Minimum | Point 2 | Point 3 | Point 4 | Point 5 | Point 6 | Point 7 | Point 8 | Maximum | |
| M | 1 050 | 1 310 | 39 493 | 41 692 | 44 431 | 46 901 | 49 370 | 51 839 | 54 308 | 56 778 | 59 239 | |
| L | 840 | 1 049 | 33 851 | 35 969 | 38 036 | 40 204 | 42 321 | 44 439 | 46 556 | 48 674 | 50 777 | |
| K | 630 | 839 | 29 971 | 31 293 | 32 615 | 33 936 | 35 258 | 36 579 | 37 901 | 39 223 | 40 552 | |
| J | 470 | 629 | 25 977 | 27 125 | 28 272 | 29 420 | 30 567 | 31 715 | 32 863 | 34 010 | 35 143 | |
| I | 350 | 469 | 20 309 | 21 327 | 22 345 | 23 363 | 24 381 | 25 399 | 26 417 | 27 436 | 28 442 | |
| H | 260 | 349 | 10 668 | 11 398 | 12 128 | 12 858 | 13 588 | 14 318 | 15 048 | 15 779 | 16 510 | |

| Classe | Points CED | | COLDA (DTS/an) : Articles 23(1)(b) et 23(2)(a) du règlement du personnel (voir note 1.) | | | | | | | | | |
|--------|------------|---------|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--|
| | Minimum | Maximum | Minimum | Point 2 | Point 3 | Point 4 | Point 5 | Point 6 | Point 7 | Point 8 | Maximum | |
| M | 1 050 | 1 310 | 3 168 | 3 285 | 3 432 | 3 564 | 3 696 | 3 828 | 3 960 | 4 092 | 4 223 | |
| L | 840 | 1 049 | 2 866 | 2 979 | 3 090 | 3 206 | 3 319 | 3 432 | 3 545 | 3 658 | 3 771 | |
| K | 630 | 839 | 2 658 | 2 729 | 2 800 | 2 870 | 2 941 | 3 012 | 3 082 | 3 153 | 3 224 | |
| J | 470 | 629 | 2 445 | 2 506 | 2 568 | 2 629 | 2 690 | 2 752 | 2 813 | 2 874 | 2 935 | |
| I | 350 | 469 | 2 142 | 2 196 | 2 251 | 2 305 | 2 359 | 2 414 | 2 468 | 2 523 | 2 577 | |
| H | 260 | 349 | 1 626 | 1 665 | 1 704 | 1 743 | 1 782 | 1 821 | 1 860 | 1 900 | 1 939 | |

Note 1: COLDA basé sur les taux du 1er janvier 2001. À réviser au 1er janvier 2002 en conformité avec le règlement du personnel.

⁹⁰ Proposition de substitution à l'annexe 2A lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PJ.3(B) et (C), page 1, point 1]

**Douzième Conférence
du PROE –
Représentants officiels**

Documents de Travail

**Apia, Samoa
10-14 septembre 2001**



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia, 10-14 septembre 2001

Liste des documents

| Informations pour les représentants | | Vademecum |
|-------------------------------------|---|---|
| Programme de la Conférence | | Programme |
| Liste des participants | | Disponible à la Conférence |
| Ordre du jour | | Document jaune |
| Ordre du jour explicatif | | Document vert |
| Point 1 | Cérémonie d'ouverture | Voir Programme |
| Point 2 | Nomination du président et du vice-président | DT.2 |
| Point 3 | Approbation de l'ordre du jour et des procédures de travail | DT.3 DT.3/PJ.1 |
| Point 4 | Questions issues de la onzième Conférence du PROE | DT.4 |
| Point 5 | Présentation du rapport annuel relatif à l'exercice 2000 et exposé du directeur sur les progrès réalisés depuis la onzième Conférence du PROE | DT.5 Exposé du directeur (distribué lors de sa présentation) |
| Point 6 | Révision des performances | – |
| Point 6.1 | Rapport technique sur la mise en œuvre du Plan d'action | DT.6.1 DT.6.1/PJ.1 |
| Point 6.1.1 | Rapport de fin de programme du PCBPS | DT.6.1.1 |
| Point 6.1.2 | Prix de la meilleure zone de conservation décerné par le PCBPS | WP.6.1.2 |
| Point 6.2 | Rapports financiers | – |
| Point 6.2.1 | Rapport sur les contributions des membres | DT.6.2.1 DT.6.2.1/PJ.1 |
| Point 6.2.2 | Flux de trésorerie et fonctions de base | DT.6.2.2 |
| Point 6.2.3 | Comptes annuels vérifiés et audit des performances pour l'exercice 2000 | DT.6.2.3 DT.6.2.3/PJ.1 DT.6.2.3/PJ.2 DT.6.2.3/PJ.3 |
| Point 7 | Plan directeur et organigramme | – |
| Point 7.1 | Plan directeur | DT.7.1 DT.7.1/PJ.1 |
| Point 7.2 | Organigramme | DT.7.2 DT.7.2/PJ.1 DT.7.2/PJ.2 |

| | | |
|----------------|--|--|
| Point 7.3 | Harmonisation du CORP et étude de classement des postes | DT.7.3 DT.7.3/PJ.1 DT.7.3/PJ.2 DT.7.3/PJ.3 DT.7.3/PJ.3 (A – G) DT.7.3/PJ.4 DT.7.3/PJ.4 (A) DT.7.3/PJ.5 DT.7.3/PJ.6 |
| Point 8 | Programme de travail et budget | – |
| Point 8.1 | Projet de programme de travail et de budget pour 2002 | (cf DT.8.1/DT.8.2. Le Programme de travail et le budget constituent un document relié séparé) |
| Point 8.2 | Programmes de travail et prévisions budgétaires pour 2003 et 2004 | – |
| Point 8.3 | <u>Questions relatives au programme à soumettre aux Membres</u> | – |
| Point 8.3.1 | <u>Conservation de la nature</u> | – |
| Point 8.3.1.1 | Stratégie régionale de conservation de l'avifaune – orientations pour l'avenir | DT.8.3.1.1 DT.8.3.1.1/PJ.1 |
| Point 8.3.1.2 | Réseau international d'action en faveur des récifs coralliens (ICRAN) | DT.8.3.1.2 DT.8.3.1.2/PJ.1 |
| Point 8.3.1.3 | 7ème Conférence du Pacifique insulaire sur la conservation de la nature et les aires protégées | DT.8.3.1.3 |
| Point 8.3.1.4 | Programme régional de conservation de la tortue marine : | DT.8.3.1.4 |
| Point 8.3.1.5 | Proposition d'un Sanctuaire de baleines océanien | DT.8.3.1.5 DT.8.3.1.5/PJ.1 |
| Point 8.3.2 | <u>Prévention de la pollution</u> | – |
| Point 8.3.3 | <u>Changements climatiques et vulnérabilité</u> | – |
| Point 8.3.3.1 | Programme d'assistance aux îles du Pacifique en matière de changements climatiques (PICCAP) – orientations pour l'avenir | DT.8.3.3.1 DT.8.3.3.1/PJ.1 |
| Point 8.3.4 | <u>Développement économique</u> | – |
| Point 8.3.4.1 | Programme relatif à l'établissement de rapports nationaux sur l'état de l'environnement – orientations pour l'avenir | DT.8.3.4.1 DT.8.3.4.1/PJ.1 |
| Point 8.3.4.2 | Perspectives sur l'environnement mondial 3 – orientations pour l'avenir | DT.8.3.4.2 |
| Point 8.3.5 | <u>Processus</u> | – |
| Point 8.3.5.1 | Conventions de Waigani et d'Apia | DT.8.3.5.1 DT.8.3.5.1/PJ.1 |
| Point 8.3.5.2 | Mise en valeur des ressources humaines dans les ministères de l'environnement | DT.8.3.5.2 |

| | | |
|------------------|--|--|
| Point 8.4 | Questions financières à soumettre aux Membres | – |
| Point 8.4.1 | Approbation du projet de programme de travail et de budget pour 2002 | (cf DT.8.1 et DT.8.2 sur le budget qui constituent un document relié séparé) |
| Point 9 | Questions d'ordre institutionnel | – |
| Point 9.1 | Rapport sur le centre du PROE (Centre d'information et Centre de ressources et de formation – progrès réalisés) | DT.9.1 |
| Point 9.2 | Règlement financier | DT.9.2 DT.9.2/PJ.1 |
| Point 9.3 | Règlement du personnel | DT.9.3 DT.9.3/PJ.1 |
| Point 9.4 | Procédure de nomination du directeur | DT.9.4 DT.9.4/PJ.1 |
| Point 9.5 | Classification de micro-État insulaire | DT.9.5 DT.9.5/Att.1 |
| Point 10 | Politique et coordination régionales | – |
| Point 10.1 | Conseil des organisations régionales du Pacifique (CORP) | DT.10.1 |
| Point 10.2 | Eaux internationales – Rapport d'activité | DT.10.2 |
| Point 10.3 | Projet Mercure UNEPnet : Concepts proposés et examen en vue du renforcement de la diffusion d'information environnementale auprès des Membres du PROE par télécommunication satellitaire | DT.10.3 DT.10.3/PJ.1 |
| Point 10.4 | Rio+10 | DT.10.4 DT.10.4/PJ.1 |
| Point 11 | Points proposés par les membres | – |
| Point 12 | Déclarations des observateurs | – |
| Point 13 | Divers | – |
| Point 14 | Date et lieu de la treizième Conférence du PROE | – |
| Point 15 | Date et lieu de la prochaine Conférence des ministres | – |
| Point 16 | Adoption du rapport | – |
| Point 17 | Clôture | – |

24 juillet 2001

Original en langue anglaise



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Hôtel Kitano Tusitala

Apia,

10-14 septembre 2001

Ordre du jour provisoire

Lundi 10 septembre 2001 (09h00 à 17h00)

Atelier pré-conférence sur l'organigramme

L'objectif de cet atelier pré-Conférence est de donner aux membres l'occasion d'examiner de manière approfondie la question de l'organigramme du PROE, de s'exprimer librement sur le sujet et d'étudier les implications budgétaires des changements proposés. Les participants auront également l'occasion de discuter de l'harmonisation au sein du CORP et de l'étude de classement des postes. Il s'agit d'un atelier 'informel' visant à mettre à la disposition des membres toute information supplémentaire susceptible de leur être utile pour mieux traiter les points de l'ordre du jour 7.2 : *Organigramme* et 7.3 *Harmonisation au sein du CORP et étude de classement des postes* pendant la réunion des représentants officiels.

Réunion des représentants officiels – lundi 10 septembre 2001

Point 1 de l'ordre du jour : Cérémonie d'ouverture 18h00 – 18h30

Réception officielle 18h30 – 20h30, hôtel Kitano Tusitala

Mardi 11 – vendredi 14 septembre 2001

Réunion des représentants officiels (08h30 à 17h00)

Point 2 de l'ordre du jour : Nomination du président et du vice-président

Point 3 de l'ordre du jour : Approbation de l'ordre du jour et des procédures de travail

Point 4 de l'ordre du jour : Questions issues de la onzième Conférence du PROE

Point 5 de l'ordre du jour : Présentation du rapport annuel relatif à l'exercice 2000 et exposé du directeur sur les progrès réalisés depuis la onzième Conférence du PROE

Point 6 de l'ordre du jour : Révision des performances

- 6.1 Rapport technique sur la mise en œuvre du Plan d'action
 - 6.1.1 Rapport de fin de programme du PCBPS
 - 6.1.2 Prix de la meilleure zone de conservation décerné par le PCBPS
- 6.2 Rapports financiers
 - 6.2.1 Rapport sur les contributions des membres
 - 6.2.2 Flux de trésorerie et fonctions de base
 - 6.2.3 Comptes annuels vérifiés et audit des performances pour l'exercice 2000

Point 7 de l'ordre du jour : Plan directeur et organigramme

- 7.1 Plan directeur
- 7.2 Organigramme
- 7.3 Harmonisation du CORP et étude de classement des postes

Point 8 de l'ordre du jour : Programme de travail et budget

- 8.1 Projet de programme de travail et de budget pour 2002
- 8.2 Programmes de travail et prévisions budgétaires pour 2003 et 2004
- 8.3 Questions relatives au programme à soumettre aux Membres
 - 8.3.1 Conservation de la nature**
 - 8.3.1.1 Stratégie régionale de conservation de l'avifaune – orientations pour l'avenir
 - 8.3.1.2 Réseau international d'action en faveur des récifs coralliens (ICRAN)
 - 8.3.1.3 7ème Conférence du Pacifique insulaire sur la conservation de la nature et les aires protégées
 - 8.3.1.4 Programme régional de conservation de la tortue marine :
 - 8.3.1.5 Proposition d'un Sanctuaire de baleines océanien
 - 8.3.2 Prévention de la pollution**
 - 8.3.3 Changements climatiques et vulnérabilité**
 - 8.3.3.1 Programme d'assistance aux îles du Pacifique en matière de changements climatiques (PICCAP) – orientations pour l'avenir

8.3.4 *Développement économique*

8.3.4.1 Programme relatif à l'établissement de rapports nationaux sur l'état de l'environnement – orientations pour l'avenir

8.3.4.2 Perspectives sur l'environnement mondial 3 – orientations pour l'avenir

8.3.5 *Processus*

8.3.5.1 Conventions de Waigani et d'Apia

8.3.5.2 Mise en valeur des ressources humaines dans les ministères de l'environnement

8.4 Questions financières à soumettre aux Membres

8.4.1 Approbation du projet de programme de travail et de budget pour 2002

Point 9 de l'ordre du jour : Questions d'ordre institutionnel

9.1 Rapport sur le centre du PROE (Centre d'information et Centre de ressources et de formation – progrès réalisés)

9.2 Règlement financier

9.3 Règlement du personnel

9.4 Procédure de nomination du directeur

9.5 Classification de micro-État insulaire

Point 10 de l'ordre du jour : Politique et coordination régionales

10.1 Conseil des organisations régionales du Pacifique (CORP)

10.2 Eaux internationales – Rapport d'activité

10.3 Projet Mercure UNEPnet : Concepts proposés et examen en vue du renforcement de la diffusion d'information environnementale auprès des Membres du PROE par télécommunication satellitaire

10.4 Rio +10

Point 11 de l'ordre du jour : Points proposés par les membres**Point 12 de l'ordre du jour : Déclarations des observateurs****Point 13 de l'ordre du jour : Divers****Point 14 de l'ordre du jour : Date et lieu de la treizième Conférence du PROE**

Point 15 de l'ordre du jour : **Date et lieu de la prochaine Conférence des ministres**

Point 16 de l'ordre du jour : **Adoption du rapport**

Point 17 de l'ordre du jour : **Clôture**

23 août 2001

Original en langue anglaise



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels
Atelier préparatoire à la conférence
Apia, 10-14 septembre 2001

Ordre du jour explicatif

Lundi 10 septembre 2001

Atelier préparatoire à la conférence Organigramme

Il s'agit d'une réunion informelle qui se tiendra à l'hôtel Kitano Tusitala, de 09h00 à 17h00, le lundi 10 septembre 2001. L'objectif de cet atelier pré-Conférence est de donner aux membres l'occasion d'examiner de manière approfondie la question de la structure du PROE, de s'exprimer librement sur le sujet et d'étudier les implications budgétaires des changements proposés. Il s'agit d'un atelier 'informel' visant à mettre à la disposition des membres toute information supplémentaire susceptible de leur être utile pour mieux traiter le *point 7.2 de l'ordre du jour : Organigramme* pendant la réunion des représentants officiels. Si le temps le permet, le *point 7.3 de l'ordre du jour : Harmonisation du CORP et étude de classement des postes* fera également l'objet de discussions qui seront l'occasion d'apporter tout éclaircissement éventuellement demandé par les délégués.

Point 1 de l'ordre du jour : Cérémonie d'ouverture de la douzième Conférence du PROE - Représentants officiels

La cérémonie d'ouverture de la conférence se déroulera de 18h00 à 18h30 à l'hôtel Kitano Tusitala.

Programme de la cérémonie d'ouverture

18h00 – 18h30

- Appel à l'ordre par le représentant de Guam, qui assure la présidence de la onzième Conférence du PROE - Représentants officiels
- Prière – Révérend Otele Perelini
- Chœur

- Allocution d'ouverture par l'orateur invité, l'Honorable Tagaloa Tuala Sale Tagaloa, ministre des affaires foncières et de l'environnement du Samoa.
- Réponse par un représentant d'un membre du PROE
- Allocution de M.Tamari'i Tutangata, directeur du PROE
- Photographie officielle

Réception officielle

Lundi 10 septembre 2001

18h30 – 20h30

Réception à l'invitation du Secrétariat du PROE à l'hôtel Kitano Tusitala.

Mardi 11 – vendredi 14 septembre 2001

La **conférence des représentants officiels** se réunit à l'hôtel Kitano Tusitala, du mardi 11 septembre à 08h30, au vendredi 14 septembre 2001 à 17h00.

Point 2 de l'ordre du jour : Nomination du président et du vice-président (DT. 2)

- En application du règlement intérieur de la Conférence du PROE, la présidence est assurée par ordre alphabétique [anglais] lorsque le Secrétariat est l'hôte de la conférence. Lorsque le Secrétariat n'est pas l'hôte de la conférence, la présidence est assurée par le membre qui en est l'hôte. (Articles 8.1 et 8.2).
- Par conséquent, la **présidence** de la Douzième Conférence du PROE revient aux **États fédérés de Micronésie**, pays suivant par ordre alphabétique [anglais]. La dernière Conférence (10CP, Apia 1998) avait en effet été présidée par le Secrétariat, et la neuvième Conférence par les Îles Cook.
- Le règlement prévoit également, à l'article 8.3, que les membres assurent la vice-présidence à tour de rôle, par ordre alphabétique [anglais], que le Secrétariat soit ou non l'hôte de la conférence. La vice-présidence de la onzième Conférence du PROE a été assurée par la Polynésie française. Selon l'ordre alphabétique [anglais], c'est donc au tour de **Guam** d'assurer la **vice-présidence** de la douzième Conférence du PROE.

Le tableau ci-dessous illustre les rotations concernant la présidence et la vice-présidence.

| <u>Hôte</u> | <u>Présidence</u> | <u>Vice-présidence</u> | <u>Année</u> |
|------------------|-----------------------------|------------------------|--------------|
| 11CP | Guam/Hôte | Polynésie Française | 2000 |
| 12CP Secrétariat | États fédérés de Micronésie | Guam | 2001 |
| 13CP | Membre hôte | Kiribati | 2002 |
| 14CP Secrétariat | Fidji | Îles Marshall | 2003 |
| 15CP | Membre hôte | Nauru | 2004 |
| 16CP Secrétariat | France | Nouvelle-Calédonie | 2005 |
| 17 CP | Membre hôte | Nouvelle-Zélande | 2006 |
| 18CP Secrétariat | Polynésie Française | Niue | 2007 |
| 19CP | Membre hôte | Îles Mariannes du Nord | 2008 |
| 20CP Secrétariat | Guam | Palau | 2009 |
| 21CP | Membre hôte | PNG | 2010 |

Point 3 de l'ordre du jour : Approbation de l'ordre du jour et des procédures de travail (DT. 3 et PJ. 1)

La conférence est invitée à :

- **examiner et approuver** l'ordre du jour provisoire ;
- **approuver** l'horaire de travail (les horaires proposés sont présentés dans le document DT. 3/PJ. 1) ;
- **constituer** un sous-comité de rédaction à participation libre et en élire un président.

Lors de la onzième Conférence du PROE, ce sous-comité était composé des représentants des pays suivants : Australie, Îles Cook, France, Guam, Nouvelle-Zélande, Samoa et États-Unis d'Amérique. Il est prévu que le sous-comité de rédaction se réunisse dans la salle de plénière (si l'interprétation est requise) ou dans une salle plus petite. Le Secrétariat assistera le sous-comité en prenant des notes pendant les sessions plénières.

Point 4 de l'ordre du jour : Questions issues de la onzième Conférence du PROE (DT. 4)

La conférence est invitée à prendre note de la mise à jour sur les questions issues de la onzième Conférence du PROE. Des informations détaillées sont présentées dans le document de travail DT. 4 ainsi que sous d'autres points de l'ordre du jour.

Point 5 de l'ordre du jour : présentation du rapport annuel relatif à l'exercice 1999 et exposé du directeur sur les réalisations depuis la dixième Conférence du PROE (rapport annuel 2000, DT. 5 et document-exposé du directeur)

Le directeur présentera le Rapport annuel pour 2000 ainsi qu'un exposé sur les réalisations du Secrétariat depuis la onzième Conférence du PROE. Le texte de l'exposé du directeur sera distribué immédiatement après la conclusion de son intervention.

Point 6 de l'ordre du jour : Évaluation des performances

Point 6.1 de l'ordre du jour : Rapport technique sur la mise en œuvre du Plan d'action (DT.6.1 et DT.6.1/PJ.1)

Sous ce point de l'ordre du jour, le Secrétariat présentera un rapport sur les activités entreprises, dans le cadre du Programme de travail, aux fins de la réalisation des objectifs du Plan d'action 2001-2004. Au nom du Secrétariat, les chefs de division et certains chargé de projets présenteront un rapport à l'aide du logiciel Power Point. Les membres du PROE auront l'occasion de discuter de cette présentation immédiatement après.

Point 6.1.1 de l'ordre du jour : Rapport de fin de programme du PCBPS (DT. 6.1.1)

M. Iosefatu (Joe) Reti, directeur du Programme de conservation de la biodiversité dans le Pacifique Sud, présentera le rapport final de ce programme qui aura duré huit ans et apporté son concours à douze pays insulaires océaniques par le biais de grandes zones de conservation communautaires très diverses.

Point 6.1.2 de l'ordre du jour : Prix de la meilleure zone de conservation décerné par le PCBPS (DT. 6.1.2)

M. Iosefatu Reti décernera le prix à deux zones de conservation qui se sont distinguées par leur dynamisme.

Point 6.2 de l'ordre du jour : Rapport financier

Sous ce point de l'ordre du jour, le Secrétariat présentera pour la période 2000-2001 un rapport financier constitué des documents suivants :

- Rapport sur les contributions des membres (DT. 6.2.1 et PJ. 1) ;
- Flux de trésorerie et fonctions de base (DT. 6.2.2) et
- comptes annuels vérifiés de l'exercice 2000 et audit des performances (DT. 6.2.3 et PJ. 1 – 3) Les observations du directeur relatives à l'audit financier et à l'audit de performance figurent à la pièce jointe 2.

Point 7 de l'ordre du jour : Plan directeur et organigramme

Point 7.1 de l'ordre du jour : Plan directeur (DT. 7.1 et PJ. 1)

Le Secrétariat présentera son projet de Plan directeur révisé selon les instructions de la 11ème CP. Les modifications effectuées lors de la révision sont indiquées par des crochets carrés. Le tableau des pages 11 à 25 est également une révision. Les membres sont invités à examiner le Plan directeur 2001-2004 et à l'approuver. Les membres du PROE sont priés de noter que la structure administrative du PROE, qui relève du Plan directeur, est traitée sous le point 7.2 de l'ordre du jour.

Point 7.2 de l'ordre du jour : organigramme (DT. 7.2 et PJ 1 et 2).

Le Secrétariat présentera une structure administrative révisée, décrite dans la pièce jointe 1, ainsi que différentes options étudiées par le cabinet d'experts conseils, Mercer Cullen Egan Dell (MCED). La pièce jointe 1 décrit la structure préconisée par le Secrétariat. La pièce jointe 2 présente des informations sur l'étude entreprise par MCED, ainsi que les observations du Secrétariat sur les conclusions de MCED. La Conférence sera priée :

- d'examiner le rapport final de MCED ainsi que les observations du Secrétariat ;
- de décider de la structure administrative de l'organisation et des dispositions transitionnelles et
- de conseiller le Secrétariat en vue de la mise en œuvre de changements structurels et procéduraux.

Nota : Le rapport final de MCED a été diffusé aux membres sous couvert de la circulaire 38/01 du 13 juillet 2001.

Point 7.3 de l'ordre du jour : Harmonisation au sein du CORP et étude de classement des postes (DT.7.3 et PJ. 1 à 6)

Séance privée :

La discussion de ce point de l'ordre du jour se fera en séance privée (réservée aux représentants des membres du PROE et des organismes du CORP). Nous comptons sur la compréhension des autres participants, qui auront ainsi l'occasion de faire une petite pause. Le café sera servi à ceux qui devront alors quitter la salle.

Comme d'habitude lors des Conférences du PROE, les documents traitant de questions relatives au personnel sont à diffusion restreinte et ne sont donc distribués qu'aux membres et aux organismes du CORP. Le document de travail correspondant et ses pièces jointes, qui ont été diffusés séparément, ne figurent donc pas dans les volumes de documents reliés.

Les délégués seront saisis des résultats globaux de l'étude des salaires et conditions d'emploi du personnel du PROE qui a été effectuée dans le but d'élaborer une approche de la rémunération harmonisée pour tous les organismes membres du CORP. Un certain nombre de questions sont donc abordées sous ce point, dont :

- le rapport de l'étude de classement des postes
- les résultats des travaux du groupe de travail du CORP sur la révision de la rémunération
- la révision de la rémunération et des conditions d'emploi des employés contractuels locaux et
- la structure de classification de tous les postes du Secrétariat

Point 8 de l'ordre du jour : Programme de travail et budget

Point 8.1 de l'ordre du jour : Projet de programme de travail et de budget pour 2002

Point 8.2 de l'ordre du jour : Programmes de travail indicatifs et budgets prévisionnels pour 2003 et 2004

Ces deux points de l'ordre du jour seront traités ensemble. Le Programme de travail et budget 2002 et les Programmes de travail et budgets estimatifs pour 2003 et 2004 sont présentés sous forme d'un document relié dont la couverture est ornée d'un filet rouge. La conférence est priée d'étudier ces documents. Après avoir entendu une présentation traitant de questions liées au Programme de travail (point 8.3 de l'ordre du jour), la Conférence sera invitée à approuver officiellement le Programme de travail et le budget. (Nota : approbation du Programme de travail et du budget sous le point 8.4 de l'ordre du jour)

Point 8.3 de l'ordre du jour : Questions relatives au programme à soumettre aux Membres

8.3.1 Conservation de la nature

8.3.1.1 Stratégie régionale de conservation de l'avifaune – orientations pour l'avenir (DT. 8.3.1.1 et PJ. 1).

La Conférence est invitée à étudier et approuver la Stratégie régionale de conservation de l'avifaune.

8.3.1.2 Réseau international d'action en faveur des récifs coralliens (ICRAN) : Un partenariat mondial pour le corail (DT. 8.3.1.2 et PJ. 1)

La Conférence est invitée à prendre note du récent lancement par le Programme des mers régionales du PNUE de cette activité programmatique d'importance majeure financée par la Fondation des Nations Unies.

8.3.1.3 7ème Conférence du Pacifique insulaire sur la conservation de la nature et les aires protégées (DT. 8.3.1.3)

La Conférence est invitée à prendre note de la 7ème Conférence du Pacifique insulaire sur la conservation de la nature et les aires protégées qui doit se tenir aux Îles Cook, du 8 au 12 juillet 2002, ainsi que de l'avancement des travaux d'organisation de cette conférence.

8.3.1.4 Programme régional de conservation des tortues marines (DT. 8.3.1.4)

La Conférence est invitée à prendre note de la situation et des réalisations du Programme régional de conservation des tortues marines.

8.3.1.5 Proposition de création d'un Sanctuaire de baleines océanien (DT. 8.3.1.5 et PJ. 1)

Le document de travail informe la conférence des résultats des "Colloque et forum ministériel régionaux des membres du PROE sur la création d'un sanctuaire de baleines océanien", tenus du 17 au 20 avril 2001 à Apia. La Conférence est invitée à prendre note de l'évolution de la situation concernant le Sanctuaire de baleines océanien objet de la proposition, notamment de la Déclaration d'Apia issue des Colloque et Forum ministériels d'avril 2001.

8.3.2 Prévention de la pollution

Il n'est pas présenté de document de travail sous ce point. Les membres seront cependant informés des actions entreprises dans les domaines de la gestion des déchets et de la prévention de la pollution sous le point 6.1 de l'ordre du jour : Rapport technique sur la mise en œuvre du Plan d'action. Le coordonnateur gestion des déchets/prévention de la pollution fera également état d'une proposition en cours de préparation sur le thème 2004 - Année des déchets.

8.3.3 Changements climatiques et vulnérabilité

8.3.3.1: Programme d'assistance aux îles du Pacifique en matière de changements climatiques (PICCAP) – orientations pour l'avenir (DT. 8.3.3.1 et PJ. 1)

Sous ce point de l'ordre du jour, la Conférence sera informée des retombées de la Conférence régionale de Nandi sur les changements et la variabilité climatiques et l'élévation du niveau de la mer et de ses implications pour les membres du PROE. La déclaration ministérielle issue de cette conférence est jointe au document de travail. Le document présente également des informations acquises après la rédaction du document de travail.

8.3.4 Développement économique

8.3.4.1: Rapports sur l'état de l'environnement – orientations pour l'avenir

 (DT. 8.3.4.1 et PJ)

La conférence sera informée des activités et des orientations futures du Programme d'établissement de rapports sur l'état de l'environnement.

8.3.4.2: Rapport sur l'avenir de l'environnement mondial – orientations pour l'avenir (DT. 8.3.4.2)

La Conférence sera informée des progrès réalisés par le Secrétariat dans le cadre de sa participation au troisième Rapport sur l'avenir de l'environnement mondial (GEO 3) et les membres du PROE seront invités à participer au processus GEO dans l'avenir.

8.3.5 Processus

8.3.5.1 Conventions de Waigani et d'Apia (DT. 8.3.5.1 et PJ.)

Sous ce point seront présentées de nouvelles évolutions concernant les Conventions de Waigani et d'Apia. La conférence sera priée de prendre note des progrès concernant les deux conventions, d'approuver le Plan d'activités pour la ratification et l'application de la convention de Waigani, de prier instamment d'autres pays à devenir Parties à la convention de Waigani et, enfin, de réaffirmer l'importance de la Convention d'Apia amendée en tant que mécanisme régional permettant de traiter des questions d'origine mondiale.

8.3.5.2 Mise en valeur des ressources humaines dans les ministères de l'environnement (DT. 8.3.5.2)

Sous ce point de l'ordre du jour, la Conférence sera informée d'un nouveau programme de renforcement des capacités nationales qui est financé par l'AusAID et qui vise le perfectionnement professionnel des agents des ministères de l'environnement. La Conférence est invitée à conseiller le Secrétariat en vue de la mise en œuvre de ce programme.

Point 8.4 de l'ordre du jour : Questions financières à soumettre aux Membres

8.4.1: Approbation du projet de programme de travail et de budget pour 2002

Le Programme de travail et le budget ont été présentés au point 8.1 de l'ordre du jour. À l'issue des débats concernant les questions relatives au Programme de travail à soumettre aux Membres (point 8.3 de l'ordre du jour), la Conférence sera invitée à approuver le Programme de travail et le budget 2002, ainsi que le Programme de travail indicatif et les budgets prévisionnels pour 2003 et 2004.

Point 9 de l'ordre du jour : Questions d'ordre institutionnel

Point 9.1 de l'ordre du jour : Rapport sur le centre du PROE (Centre d'information et Centre de ressources et de formation – progrès réalisés) – Réalisations (DT. 9.1)

Le Secrétariat rendra compte aux délégués des réalisations et des progrès en ce qui concerne le nouveau siège du PROE.

Point 9.2 de l'ordre du jour : Règlement financier (DT. 9.2 et PJ.)

Il est proposé de mettre à jour le règlement financier afin de l'adapter au nouveau système de budgétisation par objectifs axée sur les résultats et d'intégrer la décision de réunir la Conférence du PROE tous les ans prise lors de la onzième Conférence du PROE. Le texte du règlement financier est présenté en pièce jointe et les amendements proposés sont identifiés par des marques de révision.

Point 9.3 de l'ordre du jour : Règlement du personnel (DT. 9.3 et PJ.)

Le Secrétariat soumettra des propositions d'amendement du règlement du personnel à l'approbation de la Conférence. Le texte du règlement du personnel est présenté en pièce jointe et les amendements proposés sont identifiés par des marques de révision.

Point 9.4 de l'ordre du jour : Procédure de nomination du directeur (DT. 9.4 et PJ.)

Le contrat du directeur arrivera à son terme à la fin du mois de janvier 2003 ; la Conférence doit par conséquent entamer la procédure de recrutement de son remplaçant. Les démarches à entreprendre en la matière font l'objet du DT. 9.4.

Le texte de la Procédure de nomination du directeur qu'il est proposé d'amender est présenté en pièce jointe. La dixième Conférence du PROE a changé le terme du mandat du directeur, l'étendant à quatre ans, suivis de deux ans (soit six ans au total). Cependant, la onzième Conférence du PROE a décidé de revenir à une périodicité annuelle. Il est donc suggéré de ramener le terme du mandat du directeur à un terme initial de trois ans, suivi d'un autre terme de trois ans, soit six ans au total.

Point 9.5 de l'ordre du jour : Classification de micro-État insulaire (DT. 9.5 et PJ.)

La 11e CP a demandé au secrétariat du PROE d'élaborer les critères qui pourraient servir à évaluer les demandes de statut de micro-État insulaire en développement. La Conférence est donc invitée à approuver la proposition de définition dont elle est saisie. Une lettre du Gouverneur de Pitcairn informant le PROE du retrait de ce territoire est jointe au document de travail.

| |
|---|
| Point 10 de l'ordre du jour : Politique et coordination régionales |
|---|

Point 10.1 de l'ordre du jour : Conseil des organisations régionales du Pacifique (CORP) (DT. 10.1)

La Conférence est invitée à prendre note des activités du PROE relatives à la coordination régionale en association avec les organismes du CORP. Il est également fait état des travaux du groupe de travail sur le milieu marin du CORP sur l'étude d'une politique des océans.

Point 10.2 de l'ordre du jour : Eaux internationales – Rapport d'activité (DT.10.2)

La Conférence sera informée des progrès relatifs à la mise en œuvre du Programme d'action stratégique sur les eaux territoriales des petits États insulaires du Pacifique en développement (PAS) par le truchement du Projet Eaux internationales. Le chargé du Projet Eaux internationales présentera un rapport verbal sur les activités de mise en œuvre entreprises depuis la rédaction du document de travail.

Point 10.3 de l'ordre du jour : Projet Mercure UNEPnet : Concepts proposés et examen en vue du renforcement de la diffusion d'informations environnementales auprès des Membres du PROE par télécommunication satellitaire (DT. 10.3 et PJ)

Sous ce point de l'ordre du jour, la Conférence sera informée d'une proposition de création d'un réseau satellitaire sur l'environnement. Son appui et ses conseils seront sollicités au sujet de l'amélioration de la diffusion des informations environnementales dans le Pacifique Sud grâce à de meilleures infrastructures. La pièce jointe apporte des détails sur le système de télécommunications UNEPnet/Mercure, qui est une initiative PNUE (UNEP/GRID).

Point 10.4 de l'ordre du jour : Rio + 10 (DT.10.4 et PJ.)

Sous ce point de l'ordre du jour, la Conférence sera mise au courant des préparatifs entrepris en vue du Sommet mondial sur le développement durable (Rio + 10) et invitée à donner ses avis sur le processus et les activités proposées pour permettre au Pacifique de faire entendre sa voix. Les décisions prises et l'approche adoptée par le CORP en la matière, ainsi que leurs implications pour les membres du PROE, sont présentées dans le document de travail et sa pièce jointe.

Point 11 de l'ordre du jour : Points proposés par les membres

Ce point de l'ordre du jour permet de porter à l'attention des membres des sujets qui ne figurent pas à l'ordre du jour mais qui sont cependant considérés comme intéressant directement la Conférence du PROE.

Point 12 de l'ordre du jour : Déclarations des observateurs

Ce point de l'ordre du jour permet d'inviter les conseillers du PROE (PNUE, CPS, Secrétariat du Forum) ainsi que d'autres organismes membres du CORP et autres observateurs (dont des organisations régionales et internationales et des ONG) à intervenir brièvement pour parler de leurs travaux qu'ils entreprennent en relation avec la mise en œuvre du Programme de travail du PROE.

Point 13 de l'ordre du jour : Divers

Ce point de l'ordre du jour permet d'aborder tout autre sujet pertinent pour le Secrétariat du PROE et ses membres.

Point 14 de l'ordre du jour : Date et lieu de la treizième Conférence du PROE

Discussion sur les dates de la prochaine Conférence du PROE. En vertu du règlement intérieur de la Conférence du PROE, la conférence se réunit au Samoa, pays hôte du PROE, une fois sur deux. La 12e CP se tenant au Samoa, il est donc possible pour un membre du PROE de proposer d'accueillir la 13e CP.

Point 15 de l'ordre du jour : Date et lieu de la prochaine Conférence des ministres

Il sera nécessaire de trouver une date pour la 13e CP en tenant compte du calendrier des grandes réunions et conférences régionales et internationales.

Point 16 de l'ordre du jour : Adoption du rapport

Le président du comité de rédaction présente le projet de rapport de conférence ; les délégués étudient ce projet paragraphe par paragraphe, ou page par page, et effectuent toutes modifications éventuellement requises pour permettre l'adoption définitive du rapport.

Point 17 de l'ordre du jour : Clôture

4 août 2001

Original en langue anglaise.



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10 – 14 septembre 2001

Point 2 de l'ordre du jour : nomination du président et du vice-président

Contexte général

1. En application du règlement intérieur de la Conférence du PROE, la présidence est assurée par ordre alphabétique [anglais] lorsque le Secrétariat est l'hôte de la conférence. En revanche, la présidence est assurée par le pays où a lieu la Conférence lorsque celle-ci ne se tient pas au siège du PROE (Articles 8.1 et 8.2).

2. Par conséquent, la **présidence** de la douzième Conférence du PROE revient aux **États fédérés de Micronésie**, pays suivant par ordre alphabétique [anglais], les Îles Cook, qui ont assuré la présidence de la dernière Conférence du PROE dont le Secrétariat a été l'hôte (10CP, Apia 1998).

3. Le règlement prévoit également, à l'article 8.3, que les membres assurent la vice-présidence à tour de rôle, par ordre alphabétique [anglais], que le Secrétariat soit ou non l'hôte de la conférence. La vice-présidence de la onzième Conférence du PROE a été assurée par la Polynésie française. C'est donc au tour de Guam d'assurer la **vice-présidence** de la douzième Conférence du PROE.

Recommandation

4. La conférence est invitée à nommer :

- le représentant des **États fédérés de Micronésie** en tant que **président** ; et
- le représentant de **Guam** en tant que **vice-président**

2 mai 2001

Original en langue anglaise



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia
10 – 14 septembre 2001

Point 3 de l'ordre du jour : approbation de l'ordre du jour et des procédures de travail

Ordre du jour

1. L'ordre du jour provisoire est joint aux documents de travail sous la référence 12CP/Ordre du jour provisoire/Rév.1.

Heures de travail

2. Vous trouverez ci-joint une proposition d'horaire de travail sous la référence 12CP/DT.3/PJ.1.

Sous-comité

3. Il est nécessaire de constituer un comité de rédaction représentatif à participation libre qui aidera à préparer le projet de rapport de la Conférence.

4. Il a été décidé lors de la onzième Conférence que les questions relatives au Programme de travail et au budget seraient traitées, au vu de leur importance, par la plénière plutôt que par un sous-comité. Sauf directive contraire de la Conférence, nous ne proposons donc pas la nomination d'un sous-comité du Programme de travail et du budget.

Recommandation

5. La Conférence est invitée à :

- **examiner** et **approuver** l'ordre du jour provisoire ;
- **approuver** l'horaire de travail ; et
- **constituer** un sous-comité de rédaction à participation libre.

2 mai 2001

Original en langue anglaise



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia, 10-14 septembre 2001

Proposition d'horaire de travail

| Heure | Lundi 10 | Heure | Mardi 11 | Heure | Mercredi 12 | Jeudi 13 | Vendredi 14 |
|---------------|---|---------------|--|---------------|--|--------------------------------------|--|
| 09h00 – 10h00 | Atelier pré-conférence - organigramme / Harmonisation du CORP | 08h30 – 10h00 | Conférence des représentants officiels | 08h30 – 10h00 | Séance de travail | Séance de travail | Séance de travail |
| 10h00 – 10h30 | <i>Pause-café</i> | 10h00 – 10h30 | <i>Pause-café</i> | 10h00 – 10h30 | <i>Pause-café</i> | <i>Pause-café</i> | <i>Pause-café</i> |
| 10h30 – 12h00 | Séance de travail (atelier) | 10h30 – 12h00 | Séance de travail | 10h30 – 12h00 | Séance de travail | Séance de travail | |
| 12h00 – 13h30 | <i>Déjeuner</i> | 12h00 – 13h30 | <i>Déjeuner</i> | 12h00 – 13h30 | <i>Déjeuner</i> | <i>Déjeuner</i> | |
| 13h30 – 15h00 | Séance de travail (atelier) | 13h30 – 15h00 | Séance de travail | 13h30 – 15h00 | Séance de travail | Séance de travail | <i>Ajournement – déjeuner / Préparation du rapport de la Conférence / Visite du Centre du PROE</i> |
| 15h00 – 15h30 | <i>Pause-café</i> | 15h00 – 15h30 | <i>Pause-café</i> | 15h00 – 15h30 | <i>Pause-café</i> | <i>Pause-café</i> | |
| 15h30 – 17h00 | Séance de travail (atelier) | 15h30 – 17h00 | Séance de travail | 15h30 – 17h00 | Séance de travail | Séance de travail | Reprise des travaux pour adoption du rapport – Clôture |
| 18h00 – 18h30 | Cérémonie d'ouverture de la douzième Conférence du PROE – Représentants officiels | 17h30 – 18h30 | Comité de rédaction / autres comités | 17h30 – 18h30 | Comité de rédaction / autres comités | Comité de rédaction / autres comités | |
| 18h30 – 20h30 | Réception organisée par le PROE | | | | Réception organisée par le gouvernement du Samoa | | |



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10-14 septembre 2001

**Point 4 de l'ordre du jour : Questions issues de la onzième
Conférence du PROE**

Objectif du document

1. Présenter un rapport sur l'état d'avancement des questions issues de la onzième Conférence du PROE. Ce rapport est présenté sous forme de tableau ci-dessous.

| Sujet | N° de paragraphe du rapport | Question | Compte rendu |
|---|-----------------------------|--|--|
| Point 4 de l'ordre du jour : Questions issues de la dixième Conférence du PROE | 17 | La représentante de Kiribati incite le Secrétariat à s'appuyer sur les compétences locales, par exemple, sur celles des ONG. | Le Secrétariat a encouragé une utilisation plus étendue des compétences insulaires et tenu compte de cette question dans ses travaux d'élaboration de projets. Voir, par exemple, le point 8.3.5.2 de l'ordre du jour. |
| | 18 | Le représentant des États-Unis d'Amérique félicite le PROE d'avoir intensifié ses efforts pour rallier les territoires à son action et l'invite à poursuivre dans cette voie. | La participation active des territoires s'est poursuivie dans le cadre de la mise en œuvre du Programme de travail. |
| Point 5 de l'ordre du jour : rapport annuel 1999 et exposé du directeur | 22 | Le représentant des États-Unis d'Amérique félicite le Secrétariat pour ses résultats mais demande que les contraintes existantes soient prises en compte lors de la présentation des principales réalisations. | Voir le point 5 de l'ordre du jour. Dans son exposé, le directeur fait état des contraintes comme des réalisations. |

| | | | |
|--|----|---|---|
| Point 6.1.1 de l'ordre du jour : Réalisations au titre du Plan d'action (1997 - 2000) - Rapport technique | 27 | Les représentants des Tonga, de Nauru et des Samoa américaines souhaitent obtenir davantage d'assistance technique pour faire face à leurs problèmes de gestion des déchets. Les Tonga et Nauru ont également besoin d'assistance technique pour combattre l'érosion côtière. | Le Secrétariat attend de recevoir des demandes d'assistance officielles à ce sujet. |
| | 28 | Les représentants de Kiribati, de Tokelau et de Tuvalu font état des besoins de leurs pays respectifs en matière de renforcement des moyens nationaux et de conseils techniques. | Le Secrétariat a obtenu de l'AUSAID un concours financier destiné à un projet de renforcement des capacités pour les pays insulaires océaniques. Voir le point 8.3.5.2 de l'ordre du jour. |
| | 29 | Le représentant des États fédérés de Micronésie souhaite qu'on agrandisse les zones de conservation communautaire de Yap et de Chuuk. | Le Secrétariat attend de recevoir une demande précise pour pouvoir élaborer une proposition de projet à présenter aux bailleurs. |
| | 30 | Le représentant de l'Australie demande que des indicateurs de performance appropriés soient utilisés par les Membres du PROE aux fins d'évaluation de la qualité, de la quantité et de la rapidité des opérations d'exécution du plan. | Le Secrétariat a donné la priorité à l'élaboration d'indicateurs appropriés pour répondre à cette demande. Voir le Programme de travail et budget 2002 (points de l'ordre du jour 8.1 et 8.2) |
| Point 6.1.2.2 de l'ordre du jour : Flux de trésorerie des fonctions de base | 39 | Le représentant du Samoa fait part de ses inquiétudes quant au montant des contributions impayées et demande aux Membres d'étudier le dossier sérieusement. | Une lettre a été envoyée à chacun des membres, avec un état des contributions restant dues. À la fin de l'exercice 2000, le solde des contributions impayées est en retrait par rapport à l'exercice précédent. |
| Point 7.2.1 de l'ordre du jour : Projet de Plan directeur | 71 | Il est convenu d'intégrer au Plan directeur des procédures permettant d'identifier les retombées et les indicateurs de performance. | Le Plan directeur révisé identifie maintenant des retombées et des indicateurs de performance. Voir le point 7.1 de l'ordre du jour. |

| | | | |
|--|----------|--|---|
| | 72 | Ayant décidé par consensus de réserver sa décision sur la révision de la structure d'ensemble de l'organisation, la Conférence approuve le Plan directeur dans son principe. Il est donc convenu qu'une révision détaillée du Plan directeur sera préparée pour la prochaine Conférence du PROE | Projet de Plan directeur révisé. Voir les points de l'ordre du jour 7.1 (Plan directeur) et 7.2 (organigramme). |
| Point 7.2.2 de l'ordre du jour : Révision de l'organisation | 74 et 76 | <p>La Conférence convient qu'une nouvelle structure est nécessaire pour appuyer les nouveaux Plan d'action et Plan directeur et invite le Secrétariat à présenter des informations complémentaires sur les diverses possibilités, ainsi qu'une étude des coûts globaux pour l'aider à prendre une décision en toute connaissance de cause. Elle demande notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) que soient précisées les sources de financement afférentes à tous les postes de la structure envisagée et que les postes nouveaux ou restructurés soient identifiés ; (ii) une comparaison des coûts de la structure actuelle et de la structure proposée ; (iii) les dispositions transitionnelles de financement à mettre en œuvre si la structure proposée est mise en place ; (iv) les descriptions de chacun des postes nouveaux ou restructurés ; (v) et une évaluation des conséquences du rejet éventuel de la proposition par les Membres. <p>La Conférence demande que ces informations soient distribuées aux Membres avant la douzième Conférence du PROE.</p> | <p>Révision entreprise par un consultant. Informations fournies sur les diverses possibilités et autres sujets demandés. Voir le point 7.2 de l'ordre du jour.</p> <p>Conclusions préliminaires (rapport du consultant) diffusées aux Membres sous couvert de la circulaire 38/01 du 13 juillet 2001 afin de faciliter le processus de prise de décision au point 7.2 de l'ordre du jour.</p> |

| | | | |
|---|-----------------|---|--|
| <p>Point 7.3.2.1 de l'ordre du jour : Sécurité biologique et espèces envahissantes</p> | <p>82 et 83</p> | <p>Se déclarant en faveur de l'adoption d'une stratégie régionale sur la sécurité biologique, le représentant de la Nouvelle-Zélande précise que la stratégie devrait proposer des moyens pratiques pour limiter les risques de dégradations écologiques imputables aux espèces exotiques introduites accidentellement. Il suggère par ailleurs qu'un programme de travail lui soit associé et qu'elle fasse l'objet d'un examen externe.</p> <p>Le représentant des États-Unis d'Amérique se déclare très satisfait de l'actuel projet de stratégie régionale sur les espèces envahissantes mais souligne qu'il devrait aussi porter sur les espèces marines envahissantes qui constituent un véritable problème dans la région.</p> | <p>S'agissant de mise en œuvre de la stratégie au niveau pratique, on citera notamment : un projet de démonstration de méthodes d'éradication des rats ; une formation spécialisée à la lutte contre les espèces envahissantes pour des agents du contrôle frontalier et de la conservation, au niveau national ; une formation spécialisée à la lutte contre les espèces animales et végétales nuisibles et à leur éradication pour les agents de la conservation et trois projets, ciblant les prédateurs d'espèces d'avifaune menacées à l'échelon national. Les projets sont soumis à une évaluation continue par les pairs .</p> <p>Le Programme régional sur les espèces envahissantes concerne les espèces terrestres. Le PROE reconnaît le caractère urgent du problème des espèces marines envahissantes dans la région, qui doit faire l'objet d'un programme particulier doté de son propre financement. Le problème est traité, dans une certaine mesure, par le PACPOL (aux alentours des ports).</p> |
| <p>Point 7.3.2.5 de l'ordre du jour : Sanctuaire de baleines océanien</p> | <p>96</p> | <p>Plusieurs représentants, y compris ceux des Fidji, de la Polynésie française, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée et de Kiribati, se prononcent en faveur de la création d'un sanctuaire de baleines océanien. On suggère que les chefs d'État du Forum soient saisis de ce dossier en prévision de la prochaine Conférence du Forum, à Kiribati.</p> | <p>Les chefs d'État du Forum ont été saisis du dossier en 2000. Voir le Point 8.3.1.5 de l'ordre du jour.</p> |

| | | | |
|--|-----|--|---|
| <p>Point 7.3.2.7 de l'ordre du jour : Convention de Waigani</p> | 103 | <p>La Conférence demande en outre aux pays membres d'étudier les obstacles qui les empêchent, au niveau national, de ratifier la Convention de Waigani, d'informer le Secrétariat du PROE de leurs conclusions à ce propos (d'ici à février 2001) et de demander au PROE de mobiliser les ressources qui les aideront à surmonter les obstacles identifiés.</p> <p>La Conférence demande en outre au Secrétariat du PROE de préparer, en collaboration avec le Secrétariat de Bâle, un rapport détaillé sur les accords de collaboration passés entre les deux secrétariats.</p> | <p>Le Secrétariat a reçu des informations concernant les progrès en matière de mise en œuvre et les obstacles qui entravent ce processus et élaboré un projet de plan d'activités relatif à la ratification et à la mise en œuvre (voir le Point 8.3.5.1 de l'ordre du jour).</p> |
| <p>Point 7.3.2.8 de l'ordre du jour : Cadre régional pour le climat, la variabilité climatique et l'élévation du niveau de la mer</p> | 106 | <p>La Conférence demande au Secrétariat de travailler de concert avec les partenaires du développement pour favoriser le processus de table ronde, resserrer les liens de collaboration, améliorer la coordination et faciliter l'entrée en vigueur du cadre d'étude. Elle demande également que le cadre d'étude soit soumis à la réunion des chefs d'États et de gouvernements du Forum, à Kiribati, en octobre 2000.</p> | <p>Le Secrétariat a fait ce qui lui était demandé. Voir également le point 8.3.3.1 de l'ordre du jour.</p> |
| <p>Point 7.3.2.9 de l'ordre du jour : Phase III du PICCAP</p> | 115 | <p>Le Secrétariat est invité par la Conférence à mettre en place un vaste processus de consultation et d'élaboration de projets qui seront ensuite soumis à l'approbation du FEM en avril 2001 et à s'attaquer à ce dossier urgent.</p> <p>On invite par ailleurs le Secrétariat à consacrer ses énergies à l'encadrement des activités des pays plutôt qu'à l'intervention directe.</p> | <p>Le Secrétariat a fait ce qui lui était demandé. Voir également le point 8.3.3.1 de l'ordre du jour.</p> |

| | | | |
|--|-----------------|---|---|
| Point 7.3.2.11 de l'ordre du jour : Rio +10 | 119 | Les délégués notent que l'importance de deux thèmes principaux seront abordés par la CDD en 2000 : les ressources énergétiques renouvelables et les ressources en eau douce renouvelables. Ils se félicitent par avance de la participation de la région au Sommet. | Le Secrétariat travaille aux préparatifs du processus Rio + 10 de concert avec d'autres organismes membres du CORP. Voir le point 10.4 de l'ordre du jour. |
| Point 7.3.2.15 de l'ordre du jour : Stratégie d'information | 134 et 135 | Les représentants de Tokelau et de Tuvalu demandent au Secrétariat d'intensifier son concours aux pays membres en matière de technologies de l'information, en particulier par le biais de détachements au PROE et de la mise en œuvre du projet de création d'un laboratoire d'informatique dans le nouveau Centre d'éducation et de formation du PROE. | Le Secrétariat a pris note des demandes à inscrire aux prochains programmes de travail. Des contacts ont été pris avec les bailleurs afin d'obtenir des crédits pour financer les détachements. |
| Point 7.3.3.1 de l'ordre du jour : évaluation des postes et système de rémunération du CORP | 143, 144 et 145 | <p>Notant que la révision de la classification des postes avait été effectuée par comparaison avec la fonction publique australienne, le représentant de l'Australie invite les Membres du PROE à exercer leur sens de la discrimination et à ne pas systématiquement appliquer des ajustements de salaires fondés sur des facteurs extérieurs. Le représentant des États-Unis d'Amérique évoque lui aussi les risques qu'il y a à procéder à de tels remaniements sans examiner à fond les répercussions des recommandations formulées dans la révision de la classification des postes.</p> <p>Les Membres demandent que soit entreprise une étude de marché au Samoa pour déterminer la compatibilité des niveaux de rémunération des agents de soutien du PROE.</p> | <p>Le Secrétariat a pris bonne note de ces observations.</p> <p>L'étude du marché local a été entreprise. Voir le point 7.3 de l'ordre du jour.</p> |

| | | | |
|--|------------|---|---|
| | | La Conférence appuie, dans leur principe, les recommandations du Groupe de travail sur l'harmonisation des salaires du CORP à la condition que le Secrétariat ne prenne aucune mesure en ce sens avant que la Conférence du PROE de 2001 ne soit en mesure de prendre une décision sur cette question. | Voir le point 7.3 de l'ordre du jour. |
| Point 7.3.2.2 de l'ordre du jour : Règlement du personnel | 146 et 147 | La question des amendements au Règlement du personnel est renvoyée en attendant que la Conférence du PROE prenne une décision au sujet de la rémunération. | Voir le point 9.3 de l'ordre du jour. |
| Point 7.3.5 de l'ordre du jour : Révision du règlement financier | 153 et 154 | <p>Il est noté que la présentation du budget et des états financiers annuels exigée en vertu de l'actuel règlement financier n'est pas appropriée à la nouvelle budgétisation par objectifs axée sur les résultats.</p> <p>Le changement de périodicité des Conférences du PROE aura un impact sur le règlement financier. La Conférence demande au secrétariat de formuler des suggestions sur les changements à apporter au règlement financier en prévision de la douzième Conférence du PROE.</p> | <p>Le Secrétariat a révisé la présentation du Programme de travail et du budget. Voir les points 8.1 et 8.2 de l'ordre du jour.</p> <p>Voir la proposition d'amendement du règlement financier au point 9.2 de l'ordre du jour.</p> |
| Point 8.3.1 de l'ordre du jour : Procédure de nomination du directeur | 166 | <p>Dans un souci de clarté, la Conférence convient d'amender l'article 8 «<i>procédure de nomination du directeur</i>» et de lui donner un nouveau titre, comme suit :</p> <p>“Durée de service – Article 8 Le candidat retenu est nommé pour un premier mandat de quatre ans. Le titulaire du poste peut solliciter un second mandat supplémentaire de deux ans. Le terme du directeur n'excède pas six ans”.</p> | <i>Procédure de nomination du directeur</i> révisée. Voir le point 9.5 de l'ordre du jour. |

| | | | |
|--|------------|--|---|
| Point 8.3.2 de l'ordre du jour : Conférence du PROE | 170 | Nouveau calendrier adopté : la Conférence du PROE redevient annuelle, se réunissant au niveau ministériel tous les deux ans ; le Sous-comité du Programme de travail et du budget ne sera plus réuni. | Traité. |
| Point 8.4 de l'ordre du jour : Engagement de personnel | 172 et 173 | <p>Le représentant du Samoa exprime le souhait que le Secrétariat tienne compte à l'avenir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de la nécessité d'injecter régulièrement du sang neuf dans l'Organisation, condition que la règle des six ans est censée assurer et • du besoin de faire preuve de la plus grande prudence dans l'utilisation d'une indemnité de marché et d'adhérer en cette matière aux lignes directrices approuvées et aux principes de la transparence, rappelant par ailleurs que cette indemnité sera abolie dès que sera mise en vigueur l'harmonisation des salaires au sein des organisations du CORP. | Le Secrétariat a pris bonne note de ces observations. |
| Point 9.1 de l'ordre du jour : Politique régionale des océans | 178 | La Conférence approuve l'élaboration d'une politique régionale des océans et appuie la participation du PROE, sous réserve que les fonds supplémentaires nécessaires à cette activité soient disponibles. | Le PROE travaille à l'élaboration d'une politique régionale des océans au sein du groupe de travail sur le milieu marin du CORP. Voir le point 10.1 de l'ordre du jour. |
| Point 11 de l'ordre du jour : Points proposés par les membres | 186 | <p>Le représentant du Samoa encourage le secrétariat du PROE à élaborer les critères qui pourraient servir à évaluer les demandes de statut de petit État insulaire en développement.</p> <p>La Conférence demande au Secrétariat d'inviter Pitcairn à présenter une demande officielle en ce sens, et de clarifier son</p> | <p>Le Secrétariat a obtenu des informations sur les critères utilisés par le Forum des îles du Pacifique pour définir un petit État insulaire. Voir le point 9.6 de l'ordre du jour.</p> <p>Le gouverneur des îles Pitcairn, Henderson, Ducie et Oeno a répondu au Secrétariat que : « à l'issue d'un examen minutieux de</p> |

| | | | |
|---|----|---|--|
| | | statut par rapport à la Convention portant création du PROE. | la question, ici et à Londres, nous avons décidé que, Pitcairn n'est pas actuellement en mesure de participer pleinement et se voit par conséquent contrainte de se retirer du PROE ». Nous aimerions cependant pouvoir réexaminer cette question dans l'avenir ». (correspondance reçue de Wellington, en date du 29 mai 2001). |
| Conférence des ministres de l'environnement | | | |
| Point 5 de l'ordre du jour : Questions à soumettre aux ministres - Plan d'action | 12 | Les ministres invitent le Secrétariat à resserrer encore les liens entre le Plan d'action du PROE et le Plan d'action pour l'Asie et le Pacifique récemment adopté par les ministres réunis au Japon. | Le Secrétariat a resserré les liens entre son Plan d'action et le Plan d'action pour l'Asie et le Pacifique, par le biais d'une coopération renforcée avec la CESAP, le PNUE et l'ADB pour l'élaboration du rapport GEO 3 et les préparatifs du Sommet mondial sur le développement durable, ainsi qu'un atelier conjoint PROE/CESAP sur la prise de décision dans les domaines de l'environnement et de l'économie. |
| Plan directeur | 13 | Les ministres adoptent, dans leur principe, les principaux éléments du Plan directeur et décident, étant donné que la structure de l'organisation doit faire l'objet d'études complémentaires, de soumettre le Plan directeur à l'approbation de la prochaine Conférence du PROE. | Voir les points 7.1 et 7.2 de l'ordre du jour. |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | Les ministres prient en outre instamment le Secrétariat de correspondre avec les Membres et de leur soumettre diverses options de structure organisationnelle ainsi qu'une matrice complète d'évaluation des performances en prévision de leur adoption lors de la prochaine Conférence du PROE. | Le Secrétariat a pris les mesures demandées. Rapport du consultant diffusé aux Membres sous couvert de la circulaire 38/01 du 13 juillet 2001. |
|--|--|--|--|

Recommandation

La conférence est invitée à :

- **Prendre note** de l'état d'avancement des actions entreprises par le Secrétariat sur les questions issues de la onzième Conférence du PROE.

24 juillet 2001

Original en langue anglaise



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10 – 14 septembre 2001

Point 5 de l'ordre du jour : Présentation du rapport annuel de l'exercice 2000 et exposé du directeur sur les progrès réalisés depuis la onzième Conférence du PROE

Objectif du document

1. Présenter le rapport annuel de l'exercice 2000 et un exposé sur les progrès réalisés depuis la onzième Conférence du PROE, tenue à Guam en octobre 2000.

Contexte général

2. Le rapport annuel de l'exercice 2000 est joint au présent document. Le directeur présentera oralement son exposé, dont une copie sera ensuite distribuée. Il traitera d'une part des progrès réalisés, d'autre part des nouvelles questions et tendances à porter à l'attention des membres, et enfin des questions pour lesquelles le directeur souhaite que des orientations et des conseils supplémentaires soient fournis.
3. Le rapport technique du Secrétariat sur la mise en œuvre du Plan d'action exposera des détails spécifiques de la mise en œuvre du Programme de travail et fait l'objet du point 6.1 de l'ordre du jour.

Recommandation

4. La conférence est invitée à :
 - **discuter** des questions soulevées par le directeur dans son exposé ;
 - **fournir conseils et orientations** au Secrétariat, et
 - **approuver** le rapport annuel de l'exercice 2000.

17 juillet 2001

Original en langue anglaise



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10-14 septembre 2001

Point 6.1 de l'ordre du jour : Rapport technique sur la mise en œuvre du Plan d'action

Objectif du document

1. Présenter à la Conférence les principales réalisations et les contraintes relatives d'une part aux activités du PROE dans le cadre de la mise en œuvre du programme de travail 2000 (en exécution du Plan d'action 1997-2000), pour la période d'octobre à décembre 2000, et d'autre part aux activités de mise en œuvre du Programme de travail 2001 pour la période de janvier à juin 2001 (en exécution du plan d'action 2001-2004).

Contexte général

2. Le Secrétariat a présenté à la onzième Conférence du PROE un rapport sur les activités de mise en œuvre du Programme de travail et de ses réalisations entre son lancement et la date de la tenue de la Conférence (octobre 2000). Ce rapport s'alignait sur le Plan d'action 1997-2000 regroupant les activités du PROE sous six objectifs stratégiques. La onzième Conférence du PROE a demandé au Secrétariat d'inclure également les contraintes dans le prochain rapport du programme de travail.

3. Depuis deux ans, afin d'aider au processus de contrôle et d'évaluation des objectifs, le Secrétariat fait évaluer son rapport de contrôle de performance par le biais d'un audit de performance effectué par des commissaires aux comptes indépendants, Betham and Company. Le Secrétariat a lancé un processus d'audit de performance visant à améliorer la qualité des services qu'il dispense aux membres et trouve cet exercice très utile à l'identification des indices d'une meilleure performance. Le rapport des commissaires aux comptes contient également des recommandations visant à aider au contrôle et au suivi des performances dans l'avenir, notamment en ce qui concerne : les questions d'ordre financier, la redéfinition des indicateurs de performance, le contrôle régulier du programme de travail, et l'évaluation de l'efficacité des mesures de performance.

4. Les résultats de l'audit de performance sont traités plus en détails au point 6.2.3 de l'ordre du jour (Comptes annuels vérifiés pour 2000 et rapport d'audit de performance). Selon les statistiques fournies dans le rapport, 53 % des mesures - ou indicateurs - de performance prévues au Programme de travail 2000 ont été atteintes et 26 % ne l'ont pas été. Les autres 21 % correspondent à des indicateurs ou mesures de performance qui ont été partiellement atteints ou qu'il n'a pas été possible d'évaluer.

5. Le rapport fait également ressortir les principales raisons pour lesquelles ces mesures de performance n'ont pas été atteintes.

- insuffisance de financement pour le résultat spécifié ;
- manque de clarté dans la définition de l'indicateur de performance ;
- impossibilité de lier une réalisation à un indicateur particulier ou de la mesurer ;
- il a été effectué du travail supplémentaire dont il n'avait pas été tenu compte dans les mesures de performance ;
- retards dans le recrutement de chargés de projet ;
- carence d'activités au niveau national ;
- la nécessité de réviser les programmes de travail en temps utile aux fins de suivi des mesures de performance.

6. Le rapport suivant s'aligne sur le *Plan d'action pour la gestion de l'environnement de la région du Pacifique 2001-2004*, approuvé par la onzième Conférence du PROE à Guam en octobre 2000. Il identifie les quatre principaux programmes et leurs éléments, les grands secteurs de réalisation (GSR), qui sont primordiaux pour atteindre les objectifs du développement durable dans la région. Ces quatre GSR sont les suivants :

- Conservation de la nature
- Prévention contre la pollution
- Changements climatiques et vulnérabilité
- Développement économique

7. Par ailleurs, un certain nombre de processus et interventions sont identifiés pour aider à la mise en œuvre d'activités dans le cadre des grands secteurs de réalisation. Les objectifs stratégiques sont notamment les suivants :

- Politique, planification et renforcement des institutions
- Mise en valeur des ressources humaines
- Communication et information
- Soutien et conseil technique

8. On s'est basé sur les GSR, les processus et interventions mentionnés plus haut, pour l'élaboration du programme de travail pour 2001. On trouvera, en pièce jointe 1 du présent document, un rapport sur les réalisations et certaines des contraintes du premier semestre de l'exécution du programme (de janvier à juin 2001). Le Secrétariat fournira des informations supplémentaires et plus détaillées au cours de sa présentation avec le logiciel 'Power Point' au présent point de l'ordre du jour et anticipe avec plaisir les discussions qui s'ensuivront avec les membres.

Recommandation

9. La conférence est invitée à :

- **examiner** le rapport ; et
- **conseiller** le Secrétariat quant à la continuation de la mise en œuvre du programme de travail.

5 août 2001

Original en langue anglaise

Programme de travail 2001 Réalizations et contraintes

| |
|--|
| GSR 1 : Conservation de la nature |
|--|

Objectif principal :

La protection effective du patrimoine naturel du Pacifique insulaire fondée sur la conservation et la gestion durables des ressources naturelles et de la diversité biologique.

Réalizations (janvier – juin 2001)

101 Création et gestion de zones de conservation

- Élaboration et mise en œuvre de stratégies de transition pour 15 zones de conservation.
- Documentation de l'expérience acquise sur le terrain.
- Préparations à l'évaluation finale du PCBPS en cours.
- Lancement de la mission de consultation pour la préparation de l'exposé de la problématique et des solutions envisageables afin de mettre en évidence les avantages du fonds fiduciaire régional pour la conservation de la nature dans le Pacifique insulaire.
- Évaluation du PCBPS entreprise par une équipe d'examen des opérations du FEM.

102 Sensibilisation aux zones de conservation

- Ouverture au public du centre d'information pour la zone de conservation d'Utwa-walung à Kosrae.
- Continuation de la sensibilisation à la conservation de la biodiversité par le biais de la diffusion d'émissions radiophoniques par plusieurs zones de conservation.
- Mention de certaines zones de conservation dans des documents de promotion touristique de leurs pays respectifs (Vatthe figure par exemple dans le magazine d'Air Vanuatu et Koroyanitu dans le magazine d'Air Pacific).

103 Génération de revenus durables et création d'écoentreprises

- La phase de production de l'entreprise d'apiculture d'Uafato a débuté en juin avec sa première extraction de miel.

- Les auberges de tourisme écologique de la zone de conservation de Vathe, gravement endommagées par les deux cyclones qui ont sévi cette année, ont réouvert au public.
- Les études de cas de tourisme écologique ont été menées pour cinq zones de conservation dans le cadre du PCBPS.

104 Formation

- Lancement du cours sur la conservation communautaire pour les îles du Pacifique (PICCC) par le PROE, l'ICPL et l'UPS en février 2001.
- Atelier d'identification des indicateurs de succès des zones de conservation terrestres, tenu à Apia du 18 au 22 juin 2001.
- Atelier sur l'expérience acquise tenu à Savaii, au Samoa, du 25 au 29 juin.

105 Étude et suivi des habitats côtiers

- Coordination du Réseau océanien de surveillance continue des récifs coralliens.
- Élaboration d'un manuel et d'une base de donnée de méthodologie de contrôle adaptés au Pacifique.
- Plans nationaux de suivi en cours d'élaboration.
- Ateliers de formation pour les équipes nationales.
- Collaboration avec le Réseau océanien de surveillance des herbiers (SEAGNET).
- Partenariats avec *International Marine-life Alliance* (IMA) et WWF pour apporter assistance technique et financière aux activités de suivi des pays.
- Soutien financier octroyé par le projet PEOCPS-II et la Fondation des Nations Unies (UNF).

106 Gestion et planification intégrées des zones côtières

- Financement garanti pour le programme d'initiatives communautaires axées sur la gestion côtière intégrée et la gestion des récifs coralliens, pour une période de 4 ans.
- Continuation du projet communautaire de gestion environnementale de l'Initiative en faveur de l'environnement d'Asie orientale et du Pacifique (EAPEI). Assistance technique et financière aux comités nationaux de coordination des Tonga, du Vanuatu, de Palau et du Samoa.
- Assistance technique et financière octroyée au comité consultatif de gestion côtière de Kosrae.
- Élaboration avec l'Université du Pacifique Sud d'un module éducatif de gestion côtière intégrée.
- Stratégie régionale océanienne pour le traitement des eaux usées.

107 Mise en œuvre des stratégies régionales découlant de la Stratégie internationale océanienne pour les récifs coralliens

- Maintien des petites subventions aux activités mise en place dans les zones marines protégées.

- Partenaire – Programme d'action stratégique sur une période de 4 ans du Réseau international d'action sur les récifs coralliens.
- Atelier d'utilisation de ressources marines pour la confection d'objets de décoration.
- Appui des pays eu égard au commerce du corail et l'application à la Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction (CITES).
- Soutien financier pour le Réseau océanien de surveillance continue des récifs coralliens.

108 Conservation et gestion durable des zones humides

- Atelier d'examen régional.
- Mise à jour du Plan d'action régional pour les zones humides.
- Établissement d'un groupe consultatif technique correspondant par courrier électronique.
- Proposition régionale pour une initiative communautaire majeure de gestion des zones humides.

109 Conservation des espèces et initiatives d'exploitation durable

Programme régional de conservation de la tortue marine :

- Réseau de communication ré-établi et renforcé.
- Financement octroyé pour 4 grands programmes nationaux en cours. Compte rendu d'avancement – fin 2000, soumis pour 3 projets.
- Poursuite du marquage des tortues ainsi que de la diffusion de documents et d'affiches de sensibilisation à la conservation des tortues marines. Production et vente de t-shirts sur le thème de la tortue.
- Élaboration du premier projet de rapport d'étude sur les prises accessoires de tortues marines par les consultants.

Programme régional de conservation des mammifères marins :

- Ré-établissement et renforcement du réseau de communication avec les membres dont les eaux territoriales abritent dugongs et cétacés.
- Soutien à l'atelier national des Tonga sur l'observation des baleines et soutien à la sensibilisation à la conservation des baleines.
- Continuation de la promotion de l'observation des baleines aux Tonga.
- Réunion des membres du PROE en vue de la création d'un sanctuaire de baleines océanien, qui a débouché sur la « Déclaration d'Apia ».

110 Programme régional de lutte contre les espèces envahissantes

- Projet de financement à proposer aux Etats-Unis en cours d'élaboration. Les consultations sont en cours.
- Distribution de la stratégie et de l'examen technique du Projet régional sur les espèces envahissantes.
- Projet d'éradication des rats à Nuutele Island, au Samoa, en cours de planification. En attente d'une réponse aux demandes de financement supplémentaire.
- Formation d'un représentant de pays (Samoa) en cours.
- Dialogue avec les représentants officiels des Etats-Unis concernant les efforts de collaboration.
- Mise en œuvre des conventions, accords et stratégies régionaux et internationaux relatifs à la diversité biologique.

111 Mise en œuvre des conventions, accords et stratégies régionaux et internationaux relatifs à la diversité biologique

Stratégie d'action pour la conservation de la nature

- Processus d'examen du document de Stratégie d'action en cours au niveau national et régional.
- Compte rendu d'avancement de la Stratégie d'action en cours.
- Demandes de financement soumises à l'AusAID, la NZODA et d'autres bailleurs -en attente de réponses.
- 7ème Conférence du Pacifique insulaire sur la conservation de la nature et les aires protégées, reportée de septembre 2001 à juillet 2002.
- Mise en œuvre des recommandations émises lors de la cinquième Table ronde en cours. Compte rendu d'avancement à soumettre à la Table ronde 6 en cours d'élaboration.
- Mise à jour de la base de données de la Stratégie d'action. En cours de mise à l'essai sur Internet pour en rendre l'accès plus facile à tous ses utilisateurs.
- Sixième Table ronde en cours d'organisation pour la fin du mois d'octobre 2001.

Convention sur la diversité biologique

- Établissement d'un mécanisme régional de documentation et de diffusion des informations (Pacificbiodiv.org) géré par le PROE et WWF.
- Mise en œuvre des décisions de la cinquième Conférence des Parties et de la Déclaration de Nandi en cours.
- Séance d'information et soutien offerts aux délégations des pays insulaires océaniques participant aux réunions internationales relatives à la CDB.
- Coordination de la participation des pays insulaires océaniques aux réunions relatives à la CDB.
- Soutien offert aux parties insulaires océaniques à la CBD aux fins de la formulation des plans d'action nationaux pour la sécurité biologique (NBSAP) en cours.
- Présentation à l'AusAID d'un projet de financement d'un poste de chargé de programme régional – biosécurité. Le projet est également soumis à d'autres bailleurs potentiels.
- Finalisation des lignes directrices régionales pour le projet de texte concernant l'accès aux ressources génétiques et au partage des avantages pour les pays et mise en œuvre des projets de démonstration aux Îles Cook et au Vanuatu.
- Conseils sur l'application d'autres conventions internationales sur la biodiversité fournis aux pays sur demande.

Contraintes

- L'apport de soutien technique aux pays continue d'être freiné par le manque de financements et par les incertitudes qui entourent ces derniers.
- L'ajournement de la septième Conférence du Pacifique insulaire et de la sixième Table ronde est due à des facteurs hors du contrôle du PROE.

- Le manque de capacité technique dans des domaines précis, tel que la biosécurité, limite l'étendue de l'aide apportée.
- La communication entre le réseau des membres est la plupart du temps inefficace et empêche que les services soient fournis en temps voulu.
- Le financement du programme pour la conservation des mammifères marins n'est pas suffisant pour satisfaire à toutes les demandes des pays pour la mise en place de programmes nationaux.

| |
|---|
| GSR 2 : Prévention contre la pollution |
|---|

Objectif principal :

Renforcer la capacité des membres du PROE à lutter et à se prémunir contre la pollution marine, les déchets dangereux, les déchets solides, les eaux usées et autres formes de pollution d'origine tellurique et à honorer leurs obligations au titre des instruments juridiques internationaux et régionaux.

Réalisations (janvier – juin 2001)

- 201 Poursuite de la mise en œuvre du Programme pour la prévention de la pollution marine dans le Pacifique (PACPOL)**
- Achèvement de la création d'un modèle de Plan national d'intervention en cas de déversements en mer, et communication aux pays insulaires du Pacifique de documents qui y sont relatifs.
 - Achèvement de l'élaboration d'un plan de gestion pour le port de Okat à Kosrae, aux Etats fédérés de Micronésie.
 - Missions d'aide à l'élaboration de Plans nationaux d'intervention en cas de déversements en mer aux Fidji, aux Îles Cook, aux Etats fédérés de Micronésie, au Vanuatu et à Palau effectuées avec succès.
- 202 Gestion écologiquement rationnelle des produits chimiques et des déchets dangereux**
- Finalisation de la documentation de la phase II du projet de gestion des POP dans les pays insulaires océaniques : élimination des PCB.
 - Formation aux déchets dangereux dans 14 pays insulaires du Pacifique.
- 203 Participation à des programmes internationaux sur les produits chimiques et les déchets dangereux**
- Atelier de sensibilisation sur les POP et sur l'application des conventions de Bâle et de Waigani dans les pays insulaires océaniques.
 - Lancement du travail sur l'évaluation régionale des substances toxiques persistantes.

204 Application des principes de la Convention de Waigani

- Atelier de sensibilisation sur les POP dans les pays insulaires océaniques et sur l'application des conventions de Bâle et de Waigani.
- Convention ratifiée par le Samoa et Kiribati.

205 Amélioration de la gestion régionale des déchets solides

- Programmes d'éducation et de sensibilisation aux problèmes des déchets en cours dans 8 pays insulaires du Pacifique.
- Achèvement du Programme régional d'éducation et de sensibilisation aux déchets financé par l'UE.
- Atelier régional JICA/PROE tenu à Okinawa.
- Commencement de la mission de l'expert en gestion des décharges du JICA au PROE.
- Évaluation des besoins en gestion des déchets pour Tokelau.
- Élaboration de concept de projet sur l'année de sensibilisation au problème des déchets (2004).

206 Protection du milieu marin océanique contre la pollution d'origine tellurique

- Achèvement du rapport d'information sur le programme GPA.
- Contribution au projet de Plan d'action stratégique pour les eaux usées (avec la SOPAC).

Contraintes

- L'avancement de certains éléments a été freiné par la surcharge de travail du personnel.

GSR 3 : Changements climatiques et variabilité

Objectif principal :

Améliorer dans les pays insulaires océaniques la compréhension des questions liées à la variabilité, aux changements climatiques et à l'élévation du niveau de la mer et renforcer leurs capacités à y répondre.

Réalisations (janvier – juin 2001)

301 Renforcement des moyens de faire face à la variabilité et aux changements climatiques

- Renforcement des capacités, principalement par le biais de la mise en œuvre de la phase II du PICCAP.
- Élaboration d'un projet de cadre de transfert de technologie pour les changements climatiques.
- Identification de nouvelles ressources pour l'adaptation aux changements climatiques.

302 Mise en œuvre du Protocole de Montréal

- Lancement du programme d'élimination progressive des substances qui appauvrissent la couche d'ozone, financé au niveau régional par le PNUE.
- Préparation de plans d'action nationaux d'application du protocole.

303 Renforcement de la coopération et des moyens dans le domaine de la météorologie

- Poursuite de la mise en œuvre du programme ARM.
- Renforcement de la collaboration avec l'OMM pour la programmation conjointe du programme avec le PROE et l'organisation de réunions de ces deux organisations.

304 Application des engagements pris aux termes de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC)

- Extension de la phase II du PICCAP pour soutenir l'approche des équipes et des coordinateurs nationaux.
- Réunion régionale sur les changements climatiques.
- Déclaration ministérielle sur les changements climatiques.

305 Centre d'informations sur la variabilité et les changements climatiques et sur l'élévation du niveau de la mer

- Élaboration de la position du Pacifique insulaire pour la tenue de la sixième Conférences des Parties à la CCNUCC.
- Établissement de la coalition des îles du Pacifique sur le climat.
- Circulation d'information sur les changements climatiques.

Contraintes

- L'octroi d'appui financier pour la réalisation des résultats-clés en matière de changements climatiques a été retardé par la longueur des négociations de la CCNUCC.
 - Le changement de personnel d'un projet à l'autre a ralenti la réalisation des résultats-clés.
 - Une approche programmatique doit être appliquée pour éviter que les projets soient exécutés au coup par coup.
-

GSR 4 : Développement économique

Objectif principal :

Renforcer les capacités régionales et nationales dans le but d'intégrer la recherche, l'information, la planification et la gestion environnementales au processus de développement, de manière telle à mettre en évidence les obstacles comme les possibilités.

Réalisations (janvier – juin 2001)

401 Pratiques durables en matière de commerce, d'investissement et de tourisme

- Cahier des charges pour l'évaluation environnementale régionale du tourisme de l'Organisation océanique du tourisme (OOT).
- Publication du guide des indicateurs sur le développement du tourisme au Samoa.
- Ébauche du programme pour l'évaluation du commerce, de l'investissement et du tourisme.

402 Mise en œuvre du Plan d'action stratégique pour les eaux internationales

- Les réalisations et contraintes seront visées au point 10.2 de l'ordre du jour : le Programme d'action stratégique pour les eaux internationales des petits Etats insulaires du Pacifique en développement - Rapport d'activité

403 Renforcement des capacités nationales d'évaluation de l'environnement

- Atelier sur l'économie de l'environnement tenu en juin 2001.
- Conseils fournis sur l'évaluation environnementale pour la recherche spatiale : projets HOPE-X et Sea Launch.
- Conseils généraux fournis sur l'évaluation de l'environnement : augmentation du nombre de barrages, de passes dans les récifs et de décharges.
- Projet de directives sur l'évaluation de l'environnement et fiches d'information pour la production de « trousse à outils ».

404 Renforcement des capacités en matière de suivi de l'environnement et d'établissement de rapports sur l'état de l'environnement

- Stratégie sur les travaux d'évaluation de l'environnement et l'établissement de rapports sur l'état de l'environnement 2001-2004 : identification du besoin de données spatiales.
- Rapports et contributions au rapport GEO-3 et aux projets de modèles de rapport sur l'état de l'environnement.

Contraintes

- Financement pour les programmes d'évaluation de l'environnement et d'établissement de rapports sur l'état de l'environnement.
- Planification requise pour la mise en œuvre du nouveau GSR 4.
- Prise en compte tardive des intérêts nationaux et régionaux au niveau du commerce, des investissements et du tourisme.
- Lancement tardif des préparations à la conférence RIO+10.

Processus et interventions

Objectif principal :

Fournir les mécanismes qui ont pour objet le renforcement des capacités des pays membres à mettre en œuvre les activités de protection de l'environnement relevant des quatre grands secteurs de réalisation.

| |
|--|
| Processus 1 : Politique, planification et renforcement des institutions |
|--|

Réalisations (janvier – juin 2001)

P101 Soutien à la planification et à l'élaboration de politiques

- Coordination du CORP – Hôte de la réunion des directeurs des organisations membres du CORP en mai 2001.
- Contribution à l'élaboration d'une politique des océans du CORP.
- Préparation du CORP au Sommet mondial sur le développement durable.

P102 Cadre législatif

- Conseils et soutien juridiques fournis aux pays insulaires océaniques en préparation à des conférences internationales : élaboration de documents d'information et participation aux conférences.
- Consultation avec le chargé du programme PACPOL pour rechercher les fonds nécessaires à la tenue d'un atelier juridique et technique en février 2002, qui visera à examiner les amendements aux protocoles de la Convention du PROE.
- Conseils fournis aux pays insulaires océaniques en vue de ratifications supplémentaires des Conventions de Waigani et de Bâle.
- Trois pays ont été aidés à élaborer ou amender leur législation nationale.
- Soutien juridique au Secrétariat du PROE.

Contraintes

- Contraintes financières.
 - Manque de consultation continue avec les gouvernements.
-

Processus 2 : Mise en valeur des ressources humaines

Réalisations (janvier – juin 2001)

P201 Activités de formation aux fins du renforcement des capacités des pays membres du PROE

- Construction du Centre de ressources et de formation en cours.
- Informations relatives aux opportunités de formation diffusées auprès des gouvernements.

P202 Détachements d'agents nationaux et assistance technique bénévole aux fins du renforcement des moyens des pays membres

- Financement assuré pour la mise en œuvre des ressources humaines des ministères de l'environnement (voir point 8.3.5.2 de l'ordre du jour).

P203 Intégration de la composante environnement dans les programmes d'éducation formelle

- Élaboration du kit pédagogique scolaire sur l'eau douce.
- Un questionnaire a été envoyé aux pays pour évaluer la bande dessinée de sensibilisation aux problèmes des déchets parue au deuxième trimestre.
- Concours de rédaction d'histoires sur l'environnement au Samoa. Les histoires sont en cours de mise en page pour être publiées.
- Des enseignants de Tuvalu travaillent à l'heure actuelle à la rédaction d'histoires sur l'environnement. Celles-ci devraient être publiées en octobre.
- Poursuite de la collaboration avec la SOPAC pour les activités de sensibilisation à l'eau.
- Formation d'un réseau informel d'éducateurs à l'environnement, et commencement de mises à jour de leurs coordonnées par le biais d'une lettre d'information faxée. Les mises à jour des adresses courriel seront publiées très prochainement.
- Financement reçu de la Banque asiatique de développement (BAD) pour la sensibilisation aux pratiques traditionnelles de gestion de l'environnement dans les Îles Cook et les Îles Marshall ainsi qu'au Vanuatu. Le projet est en cours.

P204 Sensibilisation du public grâce à l'éducation des communautés en matière d'environnement

- Élaboration d'un manuel de formation à l'environnement pour le centre de formation à l'éducation communautaire (CPS - CFEC).
- Poursuite des consultations avec les ONG nationales pour fournir des ressources pédagogiques et des informations sur demande.

P205 Renforcement des capacités des organismes publics et des communautés au titre du Programme de renforcement des moyens pour la gestion de l'environnement dans le Pacifique (CBEMP)

- Recensement des données sur le savoir traditionnel en matière de gestion de l'environnement.
- Aide fournie aux pays par l'agence de bénévoles du *Peace Corps*.

P206 Assistance aux pays membres par le biais du Plan des petites subventions (SGS)

- Assistance fournie ponctuellement à 3 membres à leur demande.

Contraintes

- Manque de personnel : un seul chargé de l'éducation écologique pour 22 pays.
- Contrainte financière : les fonds sont insuffisants pour financer les déplacements du chargé de l'éducation écologique. Sa communication avec les programmes nationaux est donc restreinte aux échanges par téléphone, télécopie et courrier électronique.
- On n'accorde pas suffisamment à l'éducation à l'environnement un statut prioritaire au niveau national en terme de financement et de personnel.
- Financement insuffisant pour le Plan des petites subventions.

Processus 3 : Communication et information**Réalisations (janvier – juin 2001)****P301 Rationalisation des activités du centre d'information et de documentation**

- Tenue d'un atelier de perfectionnement à l'utilisation de la base de données environnementales du Samoa (NERDS), mené par le coordinateur de NERDS. L'assistance technique était fournie par le PROE.
- Établissement du réseau national d'information sur l'environnement des Îles Cook (CINEIN). Nombre d'entrées accessibles : 1600.

- Établissement du réseau national préliminaire des Samoa américaines (LASER). Entrées nationales accessibles – 1792.
- Tenue d'un stage national sur le partage d'informations des Samoa américaines.
- Compilation de la liste des nouvelles acquisitions des bibliothèques au premier et au deuxième trimestres.

P302 Technologies de l'information et télécommunications

- Élaboration et approbation du cadre de gestion des données internes (CDM).
- Étude de faisabilité pour le système de communications par satellite Mercure.
- Amélioration générale et continue des services fournis par le Secrétariat en matière de technologies informatiques et de l'information.

P303 Renforcement des capacités du Secrétariat et des membres du PROE en matière de relations publiques.

- Rubrique régulière du directeur publiée dans un magazine régional mensuel.
- Atelier d'information sur l'environnement pour les journalistes, organisé par le PROE et l'UNESCO en Papouasie-Nouvelle-Guinée.
- Formation en publication assistée par ordinateur fournie aux détachements de pays.
- Conseils et services en matière de publication et d'utilisation des médias fournis aux membres.
- Identification des insulaires océaniques comme personnel-ressource.
- Mise en valeur des questions environnementales auprès des membres par le biais du service de transmission du PROE.

Contraintes

- Les activités en matière de relations publiques disposent de faibles ressources financières.
 - Contrainte de temps due à l'insuffisance de personnel.
 - Financement insuffisant pour réunir et cibler un groupe cadre de journalistes océaniques qui assureraient le compte-rendu des événements et activités environnementales et y participeraient.
 - Personnel insuffisant (le personnel du service informatique est composé de 3 personnes, pour environ 80 utilisateurs).
 - Les délais prévus au plan de travail sont difficiles à respecter du fait des changements apportés aux 'calendriers' régionaux.
 - Changements de personnel fréquents dans les pays.
 - Absence d'installations permettant l'établissement de réseaux nationaux d'information.
 - Insuffisance des fonds octroyés aux pays qui ne sont pas membres du Réseau océanique d'information sur l'environnement (PEIN).
-

Fonctions de secrétariat et services administratifs

Objectif

Conformément au mandat qui lui a été confié en application des dispositions de la Convention portant création du PROE (1993), la Direction définira l'orientation stratégique de l'action du Secrétariat, coordonnera et facilitera la mise en œuvre du Plan d'action, du Plan directeur et des programmes de travail annuels.

SF101 Gestion

SF102 Relations avec les parties prenantes au Plan d'action

SF103 Suivi et évaluation des programmes et projets

SF104 Relations avec les bailleurs et planification

CS101 Services administratifs

CS102 Services financiers et comptables

Réalisations (janvier – juin 2001)

- Respect des délais d'élaboration des documents de la douzième Conférence du PROE.
- Les systèmes de suivi des performances sont opérationnels.
- L'audit des performances a été effectué.
- Deux projets de constructions supplémentaires ont été lancés.
- Les comptes annuels sont terminés.
- Mise à jour du système financier (notamment systèmes de livre de caisse et de comptabilité de la paie).

Contraintes

- La quantité de travail va en s'agrandissant et les ressources sont limitées.

Original en langue anglaise



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10 – 14 septembre 2001

Point 6.1.1 de l'ordre du jour : Rapport de fin de programme du PCBPS

Objectif du document

1. Attirer l'attention de la Conférence sur quelques unes des réalisations principales du Programme de conservation de la biodiversité dans le Pacifique Sud (PCBPS) à l'issue de ses huit ans de soutien à 12 pays insulaires océaniques.

Contexte général

2. La phase d'élaboration du PCBPS s'est achevée en 1991 et le programme a été lancé en 1993.
3. Prévu, à l'origine, pour une période d'exécution de 5 ans, le PCBPS visait à protéger la diversité biologique d'un certain nombre de pays insulaires océaniques en aidant à la création d'une série de zones de conservation représentatives couvrant de grandes étendues. Dans le même temps, des critères définissant un développement basé sur la durabilité écologique à long terme ont été établis pour ces zones. Parmi les activités subsidiaires, associées autant que possible à des zones de conservation spécifiques, on peut citer la diffusion d'informations, la formation, la protection des espèces et l'analyse politique de la conservation fondée sur des interventions précises.
4. Le PCBPS s'est attaché tout particulièrement à aider les communautés locales, les ONG et les organismes gouvernementaux concernés à travailler de concert à l'établissement de systèmes de gestion viables pour la conservation de la biodiversité et le développement durable.
5. Le PCBPS était financé par le FEM, le PNUD et l'AusAID et exécuté par le PROE.

Quelques réalisations-clé

6. Les principales réalisations du PCBPS au cours de ses huit années d'opération sont, entre autres, les suivantes :
 - 17 zones de conservation communautaires ont été créées et soutenues dans 12 pays insulaires océaniques ;

- au total, environ 1,5 million d'hectares terrestres et marins du Pacifique insulaires ont été déclarés réserves protégées. Il s'agit là d'une initiative de conservation sans précédent dans l'histoire de la région ;
- on constate des signes de progrès encourageants quant à la situation de certaines espèces et de certains habitats, ;
- des structures de gestion efficaces sont en place dans la plupart des zones de conservation (ZC) ;
- les communautés locales sont de plus en plus impliquées dans l'établissement et la gestion des zones de conservation ;
- des relations de partenariat ont été nouées entre les gouvernements, les ONG et les communautés locales aux fins de la gestion des zones de conservation ;
- au moins 1000 Océaniens, issus pour la plupart de communautés locales, ont reçu une formation, dans le cadre du Programme, en matière de gestion de projet, gestion d'une petite entreprise, tourisme (guide touristique), résolution des conflits, gestion des ressources etc. ;
- la somme de nos connaissances sur la biodiversité des îles du Pacifique s'est littéralement multipliée au cours de ces quelques dernières années grâce aux inventaires des ressources entrepris avec le soutien du Programme ;
- l'importance et l'utilité de la diversité biologique sont aujourd'hui beaucoup mieux comprises, notamment au sein des communautés, grâce aux activités entreprises dans le cadre du Programme ;
- on s'accorde aujourd'hui à reconnaître le concept de zone de conservation communautaire, lancé par le Programme, ainsi que l'approche qui s'y rattache, comme les meilleurs moyens d'atteindre les objectifs de conservation dans la région insulaire océanienne.

Les grandes leçons

7. La liste des points suivants récapitule quelques unes des grandes leçons tirées de l'expérience acquise au cours du PCBPS :

- fondamentalement, la réussite des projets de conservation dans les îles du Pacifique repose sur la participation sans réserve des communautés locales. Les communautés doivent prendre en charge et piloter le processus de conservation ;

- pour réussir en matière de conservation, gouvernements et communautés locales doivent travailler ensemble. Les partenariats qu'ils nouent entre eux et avec d'autres intéressés doivent donc s'avérer efficaces ;
- la disponibilité à long terme de crédits est nécessaire à la pérennité des actions de conservation dans le Pacifique. La réussite du PCBPS repose en grande partie sur le fait qu'il a disposé d'un financement garanti pendant huit ans ;
- les activités génératrices de revenu sont importantes car elles permettent de dégager des avantages supplémentaires d'une zone de conservation. Il est néanmoins peu probable qu'elles suffisent, à elles seules, à couvrir la totalité des coûts de fonctionnement de la zone, ni même les dépenses de la communauté ;
- on observe parfois de nettes divergences, voire des contradictions, entre les attentes des bailleurs de fonds et les besoins des communautés ;
- il est clair que les zones protégées contribuent au rétablissement de la situation des écosystèmes et des espèces en danger et l'expérience acquise par le biais du PCBPS s'accorde en outre avec les données scientifiques recueillies dans le reste du monde ;
- le soutien et l'engagement des communautés à l'égard des projets de conservation communautaires ne peuvent être garantis qu'après la recherche de solutions aux problèmes socio-économiques les plus critiques ;
- le partage équitable des responsabilités et des avantages est vital pour garantir la viabilité à long terme de ces zones de conservation.

Discussion

8. Tandis que le PCBPS s'achève, le PROE, les gouvernements et les communautés locales participant au programme se trouvent confrontés à l'inévitable défi que représente l'avenir des zones de conservation après l'achèvement du PCBPS. Seront-elles capables de survivre sans l'aide du programme ? Au cas contraire, que pouvons-nous faire pour garantir leur survie ?

9. Des stratégies de transition ont été élaborées pour permettre à toutes les zones de vivre la transition sans à coups et de parvenir à l'autosuffisance. Pour certaines zones, une telle transition représente une gageure, tandis que pour d'autres, un peu plus de temps et de ressources permettrait d'avancer vers ce but.

10. La formation d'agents locaux de la conservation au niveau communautaire représente le legs le plus précieux du PCBPS. C'est en effet sur les épaules de ces agents que repose l'avenir des 17 zones de conservation créées sous l'égide du PCBPS et éventuellement d'autres actions qui seront mises en places après l'achèvement du programme. Ils ont en effet reçu une formation adaptée aux différents rôles qu'ils sont appelés à jouer, tels que gestionnaires de projet, négociateurs, agents de soutien technique, médiateurs et conseillers. Gouvernements et ONG se doivent de les soutenir du mieux possible.

11. Programme ambitieux et novateur, le PCBPS est considéré comme un grand succès. Le concept de zone de conservation adopté par ce programme ainsi que son approche, qui consiste à impliquer les communautés locales dès le départ, se sont avérés judicieux, leur succès dépendant en effet du soutien et de la participation de ces mêmes communautés. Plusieurs organisations de conservation ont d'ailleurs adopté le concept et l'approche du PCBPS, promettant ainsi à la conservation de la nature dans la région du Pacifique un avenir faste.

Recommandation

12. La conférence est invitée à :

- **prendre note** des réalisations du PCBPS au cours de ses huit années de mise en œuvre ;
- **prendre note** des leçons dégagées de l'expérience acquise lors de la mise en œuvre du programme ; et
- **remercier** le FEM, le PNUD et l'AusAID de leur assistance financière, qui a permis la mise en œuvre de ce programme des plus innovateurs.

25 mai 2001

Original en langue anglaise



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10 – 14 septembre 2001

Point 6.1.2 de l'ordre du jour : Prix d'excellence du PCBPS

Objectif du document

1. Présenter les gagnants, pour les années 2000 et 2001, du "Prix d'excellence" du Programme de conservation de la biodiversité dans le Pacifique Sud (PCBPS).

Contexte général

2. La création du prix d'excellence du PCBPS a été annoncée en 1998 dans le but d'encourager les communautés à redoubler leurs efforts pour qu'à la fin de l'année 2001, les 17 zones de conservation aient réussi la transition vers la pérennité.

3. Les progrès réalisés en ce sens ont été évalués principalement sur la base des réussites d'actions menées dans chaque zone de conservation, ainsi que l'indiquaient leurs programmes de travail et les rapports soumis régulièrement au Secrétariat.

4. Le premier Prix d'excellence du PCBPS a été remis en 1999, lors de la onzième conférence du PROE à Guam, à la zone de conservation de Takitumu, des Îles Cook.

Questions

5. Le PCBPS prenant fin en décembre 2001, les prix de l'année 2000 et 2001 seront remis ensemble à la douzième conférence du PROE.

6. Le prix d'excellence pour l'année 2000 a été décerné à la **zone de conservation de Vatthe, du Vanuatu**.

7. Quant au prix pour l'année 2001, il a été décerné à deux zones de conservation, celle d'**Utwa-walung, à Kosrae (États fédérés de Micronésie)** et celle de **Koroyanitu, aux Fidji**.

Recommandation

8. La conférence est invitée à :
- **prendre note** des gagnants des prix d'excellence du PCBPS et à dûment en féliciter leurs représentants.

25 mai 2001
Original en langue anglaise



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10-14 septembre 2001

Point 6.2.1 de l'ordre du jour : Rapport sur les contributions des membres

Objectif du document

1. Rendre compte du paiement des contributions des membres conformément à l'article 13 du Règlement financier.

Contexte général

2. Aux termes de l'article 13 du Règlement financier, le Directeur est tenu de soumettre à chaque Conférence du PROE un rapport sur le paiement des contributions par les membres. Le présent rapport concerne les contributions des membres reçues en 2000 et présente un état des encaissements de contributions des membres et des soldes débiteurs au 31 mai 2001.

Contributions des membres encaissées en 2000 et 2001 (au 31 mai 2001)

3. Comme l'indiquent les comptes annuels vérifiés de 2000 (point 6.2.3 de l'ordre du jour), un montant total de 515 711 \$US dont 7 553 \$US de contributions anticipées reçues en 1999, a été encaissé en 2000. Sur ce total, un montant de 426 167 \$US se rapporte aux contributions de 2000 et un montant de 89 544 \$US aux exercices précédents. Un montant de 3 220 US\$ a été encaissé en 2000 au titre des contributions pour l'exercice 2001.

4. Au 31 mai 2001, le montant de contributions encaissé s'élevait à 405 644 \$US. Certains membres ont inclus l'augmentation de 35 % dans leur versement. Bien que n'ayant pas approuvé l'augmentation, le gouvernement américain a versé 149 990 \$US au titre de sa contribution pour l'exercice 2001 qui devait précédemment s'élever à 105 000 US\$. Le complément de financement sera affecté aux coûts de fonctionnement du Secrétariat.

Contributions impayées

5. Le tableau ci-joint présente l'état les contributions impayées au 31 décembre 2000 et au 31 mai 2001.

6. Le solde des arriérés de contribution s'élève à 244 566 \$US au 31 décembre 2000, en retrait de 17 000 \$US par rapport au solde du 31 décembre 1999, témoigne de l'engagement renouvelé dont font preuve certains membres pour s'acquitter de leurs arriérés.

7. Au 31 mai 2001, le solde des arriérés de contribution était en augmentation à 514 448 \$US. Ce chiffre inclut l'augmentation de 35 % qui a été discutée lors de la onzième Conférence du PROE (Guam, octobre 2000). Cette augmentation n'a pas été approuvée par certains membres du PROE, tandis que d'autres ont fait preuve de leur engagement en optant de s'acquitter du nouveau montant au titre de l'exercice 2001.

8. Le Secrétariat a continué de prier instamment les membres de verser leurs contributions. Conformément aux décisions prises aux Conférences du PROE précédentes, le Secrétariat fait savoir aux membres que ces contributions sont essentielles au bon fonctionnement du Secrétariat.

9. Malgré l'engagement pris par certains membres, le Secrétariat est toujours vivement préoccupé par le niveau actuel des arriérés. Au 31 mai 2001, seuls 10 membres du PROE sur vingt-six avaient intégralement ou partiellement réglé leur contribution au titre de l'exercice 2001.

Recommandation

10. La conférence est invitée à :

- **prendre note** du rapport, notamment des implications des arriérés de contribution pour le budget de la fonction primaire ; et
- **proposer** au Secrétariat des mesures éventuelles à prendre en la matière.

19 juin 2001

Original en langue anglaise

PROGRAMME RÉGIONAL OCÉANIFIEN DE L'ENVIRONNEMENT
ARRIÈRES DE CONTRIBUTIONS AU 31 MAI 2001
(DOLLARS US)

| | Contributions déménagement | Contributions 1982 | Contributions 1983 | Contributions 1984 | Contributions 1985 | Contributions 1986 | Contributions 1987 | Contributions 1988 | Contributions 1989 | Recettes en C/A 1989 | Solde 31 déc. 1989 | Contributions 2000 | Recettes 2000 | Solde 31 déc. 2000 | Contributions 2001 | Recettes 2001 | Solde 31 mai 2001 |
|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|-----------------------|------------------|----------------------|
| PAYS | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Samoa américaines | | | | | | 5 725 | 5 725 | 5 725 | 5 725 | | 22 900 | 5 725 | 24 809 | 3 815 | 7 730 | 140 475 | 11 545 |
| Australie | | | | | | | | | | | 0 | 104 055 | 104 055 | 0 | 140 475 | 140 475 | 0 |
| Iles Cook | | | | | | | | | | | 5 725 | 5 725 | 11 450 | 0 | 7 730 | 7 730 | 0 |
| Etats Fédérés de Micronésie | | | | | | | | | | | 5 725 | 5 725 | 14 670 | -3 220 | 7 730 | 7 730 | 4 510 |
| Fidji | | | | | | | | | | | 0 | 11 445 | 7 873,62 | 3 571 | 15 450 | 19 021 | 0 |
| France | | | | | | | | | | | 10 | 75 440 | 75 430 | 20 | 101 845 | 101 805 | 0 |
| Polynésie Française | | | | | | | | | | | 20 | 11 445 | 11 440 | 25 | 15 450 | 4 040 | 0 |
| Guam | | | | | | | 11 445 | 11 445 | 11 445 | 34 335 | 34 335 | 11 445 | 44 000 | 1 780 | 15 450 | 15 450 | 0 |
| Kiribati | | | | | | | | | | | 5 725 | 5 725 | 11 450 | 11 450 | 7 730 | 7 730 | 0 |
| Iles Marshall | | | | | | | | | | | 0 | 5 725 | 5 725 | 5 725 | 7 730 | 13 455 | 0 |
| Nauru | 2 862 | 6 600 | 11 445 | 11 445 | 11 445 | 11 445 | 11 445 | 11 445 | 11 445 | 6 373,15 | 77 483,85 | 5 725 | 7 553 | 83 209 | 7 730 | 90 939 | 0 |
| Nouvelle-Calédonie | | | | | | | | | | 18 698 | 0 | 11 445 | 38 075 | 3 892 | 15 450 | 14 253 | 0 |
| Nouvelle-Zélande | | | | | | | | | | | 5 725 | 5 725 | 5 725 | 5 725 | 7 730 | 7 730 | 0 |
| Niue | | | | | | | | | | | 22 900 | 5 725 | 17 175 | 11 450 | 7 730 | 19 180 | 0 |
| Iles Mariannes du Nord | | | | | | 5 725 | 5 725 | 5 725 | 5 725 | | 0 | 5 725 | 5 725 | 0 | 7 730 | 7 730 | 0 |
| Palau | | | | | | | | | | | 40 | 11 445 | 11 445 | 22 930 | 15 450 | 38 380 | 0 |
| Papouasie-Nouvelle-Guinée | | | | | | | | | | | 17 175 | 5 725 | 11 445 | 22 900 | 7 730 | 30 630 | 0 |
| Ile Pitcairn | | | | | | | | | | | 0 | 11 445 | 11 445 | 0 | 15 450 | 15 450 | 0 |
| Samoa | | | | | | | | | | | 23 323 | 11 445 | 11 445 | 34 768 | 15 450 | 50 218 | 0 |
| Iles Salomon | | | | | | | | | | | 5 725 | 5 725 | 5 725 | 11 450 | 7 730 | 7 730 | 0 |
| Tokelau | | | | | | | | | | | 2 388 | 5 725 | 8 051 | 0 | 7 730 | 7 730 | 0 |
| Tonga | | | | | | | | | | 5 351,60 | 5 725 | 5 725 | 11 450 | 0 | 7 730 | 7 730 | 0 |
| Tuvalu | | | | | | | | | | | 0 | 105 000 | 105 000 | 0 | 149 960 | 149 960 | 0 |
| Etats Unis-d'Amérique | | | | | | | | | | | 11 460 | 11 445 | 11 445 | 22 905 | 15 450 | 11 406 | 0 |
| Vanuatu | | | | | | | | | | | 11 450 | 5 725 | 15 005 | 2 170 | 7 730 | 9 900 | 0 |
| Wallis-et-Futuna | | | | | | | | | | | 11 450 | 5 725 | 15 005 | 2 170 | 7 730 | 9 900 | 0 |
| | 2 862 | 6 600 | 11 445 | 11 445 | 11 445 | 22 895 | 40 498 | 59 243 | 125 955 | 30 722,75 | 269 218,25 | 494 280 | 518 931 | 244 566,63 | 675 525,00 | 405 644,00 | 514 445 |



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10-14 septembre 2001

Point 6.2.2 de l'ordre du jour : flux de trésorerie des fonctions de base

Objectif du document

1. Présenter un rapport sur les flux de trésorerie des fonctions primaire et de gestion des projets pour l'exercice 2000 ainsi que pour la période finissant au 31 mai 2001.

Contexte général

2. La 5ème Conférence du PROE a demandé au Secrétariat de présenter une synthèse des flux de trésorerie du PROE à chacune de ses conférences.

3. La fonction de mise en œuvre des projets est financée par les bailleurs de fonds et les dépenses ne sont engagées que lorsque les fonds sont disponibles. Si les fonds disponibles ne sont pas suffisants, il est demandé au bailleur de fonds de consentir une avance pour pourvoir aux dépenses prévues. Les dépenses ne sont effectuées que lorsque les fonds ont effectivement été reçus. Le présent rapport ne concerne que les fonctions primaire et de gestion des projets ; les flux de trésorerie de la fonction de mise en œuvre des projets ne sont donc pas inclus.

Situation générale de trésorerie

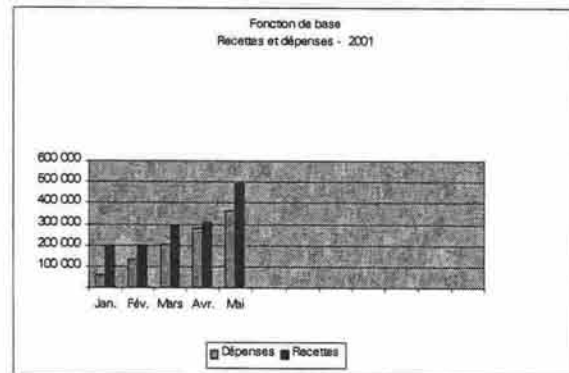
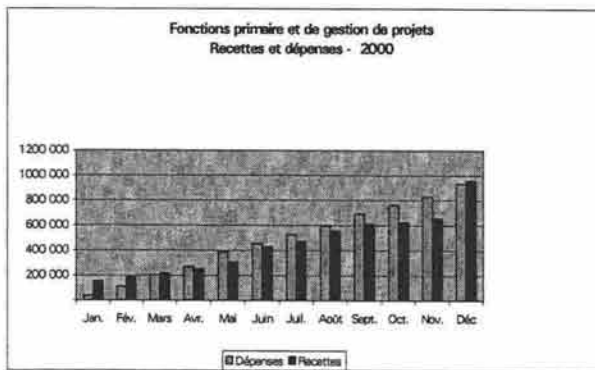
4. Les tableaux ci-dessous présentent les flux de trésorerie cumulés des fonctions primaire et de gestion de projets (fonctions de base cumulées) pour l'exercice 2000 ainsi que pour les cinq premiers mois de l'exercice 2001.

Fonctions primaire et de gestion de projets
Recettes et dépenses - 2000

| Mois | Dépenses | Recettes | Excédent/ (Déficit) |
|-------|----------|----------|------------------------|
| Jan. | 36 918 | 152 835 | 115 917 |
| Fév. | 108 844 | 179 853 | 71 009 |
| Mars | 204 460 | 218 451 | 13 991 |
| Avr. | 272 605 | 250 602 | (22 004) |
| Mai | 386 289 | 305 731 | (80 558) |
| Juin | 452 587 | 429 877 | (22 710) |
| Juil. | 526 317 | 468 335 | (57 982) |
| Août | 596 983 | 553 685 | (43 299) |
| Sept. | 691 851 | 608 285 | (83 566) |
| Oct. | 762 372 | 623 215 | (139 158) |
| Nov. | 828 418 | 654 365 | (174 053) |
| Déc | 930 422 | 950 341 | 19 919 |

Fonction de base
Recettes et dépenses - 2001

| Mois | Dépenses | Recettes | Excédent/ (Déficit) |
|------|----------|----------|------------------------|
| Jan. | 62 957 | 196 678 | 133 721 |
| Fév. | 131 789 | 200 538 | 68 749 |
| Mars | 205 000 | 293 825 | 88 825 |
| Avr. | 283 242 | 307 226 | 23 984 |
| Mai | 361 914 | 489 561 | 127 647 |



5. Certains membres ayant versé leur contribution en début d'année, le flux de trésorerie a été positif pendant les trois premiers mois de l'exercice. L'encaissement des contributions s'est poursuivi d'avril à décembre, mais, les recettes n'ayant pas suffi à couvrir les dépenses, le Secrétariat s'est trouvé dans l'obligation de puiser dans le fonds capital pour compenser le manque à gagner. Les sommes importantes encaissées en décembre au titre des contributions de l'exercice 2000 ont comblé le manque à gagner et même permis de réaliser un excédent sur l'exercice. Il n'a pas été nécessaire d'effectuer le transfert d'un montant de 130 032 USD (à partir du poste Fonds des membres) prévu au budget 2000 dans le but de couvrir le déficit attendu. Le Secrétariat exprime sa reconnaissance aux membres qui se sont acquittés de leur contribution en 2001 en cours d'exercice et grâce auxquels le nouvel exercice a débuté avec un flux de trésorerie positif. Les positions passée et actuelle sont illustrées par les tableaux et graphiques ci-dessus.

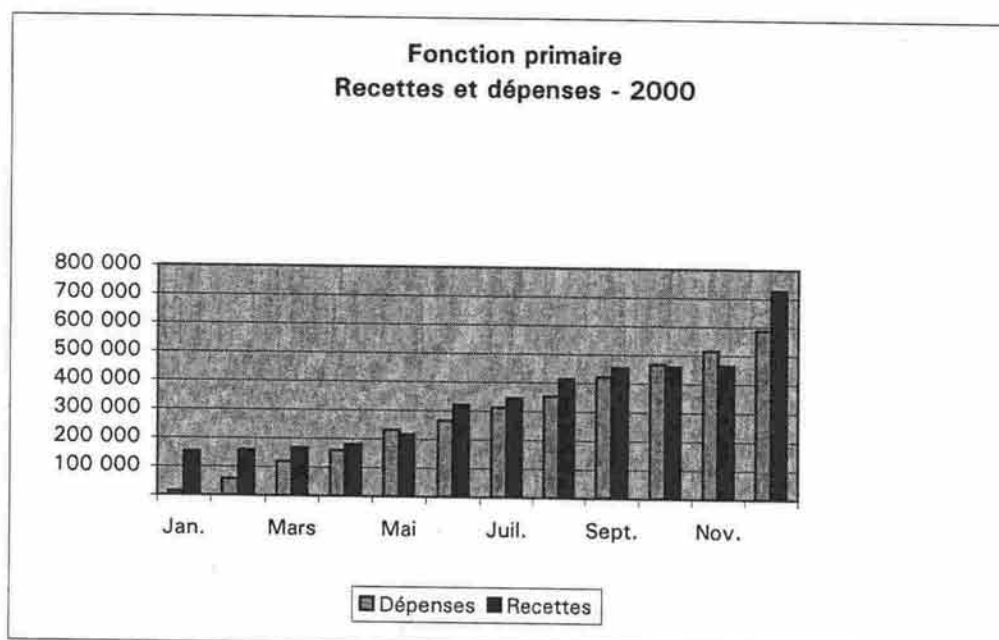
6. Il est possible d'obtenir une meilleure vision de la situation financière en 2000 en séparant les flux de trésorerie de la fonction primaire et de la fonction de gestion de projets. Dans le Programme de travail et budget 2001, ces deux fonctions ont été cumulées (voir ci-dessus). Les tableaux et graphiques ci-suivants détaillent les recettes et les dépenses de chacune de ces fonctions.

Flux de trésorerie de la fonction primaire

7. Les tableaux et les graphiques suivants décrivent les recettes et les dépenses de la fonction primaire en 2000.

Fonction primaire
Recettes et dépenses - 2000

| Mois | Dépense | Recette | Excédent/ (Déficit) |
|-------|---------|---------|------------------------|
| Jan. | 13 611 | 151 435 | 137 824 |
| Fév. | 57 193 | 158 759 | 101 566 |
| Mars | 118 413 | 166 135 | 47 722 |
| Avr. | 158 532 | 179 069 | 20 537 |
| Mai | 230 976 | 215 032 | (15 944) |
| Juin | 265 168 | 319 634 | 54 465 |
| Juil. | 311 561 | 344 569 | 33 008 |
| Août | 352 846 | 413 303 | 60 458 |
| Sept. | 420 666 | 453 499 | 32 832 |
| Oct. | 466 631 | 457 476 | (9 155) |
| Nov. | 514 607 | 463 325 | (51 282) |
| Déc. | 586 326 | 726 879 | 140 553 |



8. Le flux de trésorerie de la fonction primaire est restée positif pendant l'exercice, à l'exception des mois de mai, octobre et novembre. Le fonds capital a été mis à contribution pour compenser le manque à gagner pendant ces trois mois.

9. Ce flux de trésorerie positif a résulté du prompt paiement de certains pays métropolitains, dont les contributions constituent une proportion importante de la masse totale des contributions totales des membres.

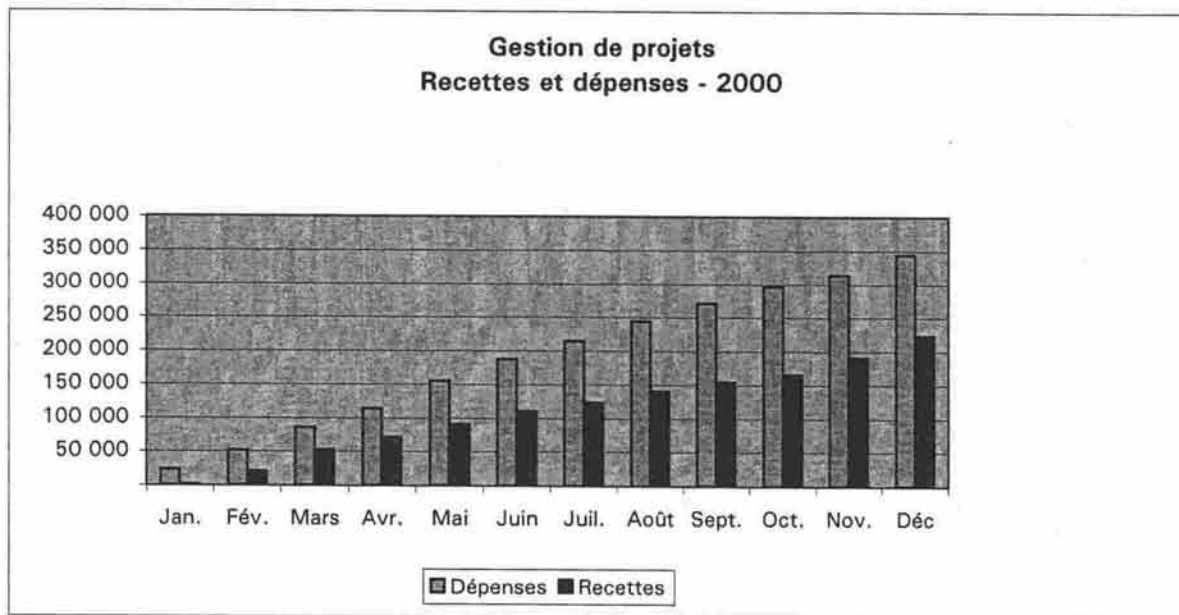
10. Comme on peut le voir dans les tableaux ci-dessus, la fonction primaire enregistre un excédent de trésorerie de 140 533 USD.

Flux de trésorerie de la fonction de gestion des projets

11. Les tableaux et les graphiques suivants décrivent les recettes et les dépenses de la fonction de gestion des projets.

Gestion de projets **Recettes et dépenses - 2000**

| Mois | Dépense | Recette | Excédent/ (Déficit) |
|-------|---------|---------|------------------------|
| Jan. | 23 307 | 1 401 | (21 907) |
| Fév. | 51 650 | 21 094 | (30 557) |
| Mars | 86 047 | 52 316 | (33 731) |
| Avr. | 114 073 | 71 533 | (42 540) |
| Mai | 155 313 | 90 699 | (64 614) |
| Juin | 187 419 | 110 243 | (77 176) |
| Juil. | 214 755 | 123 765 | (90 990) |
| Août | 244 138 | 140 381 | (103 756) |
| Sept. | 271 185 | 154 786 | (116 398) |
| Oct. | 295 741 | 165 739 | (130 002) |
| Nov. | 313 811 | 191 040 | (122 771) |
| Déc. | 344 096 | 223 462 | (120 634) |



12. Le flux de trésorerie au niveau des totaux cumulés de cette fonction est resté négatif pendant toute la durée de l'exercice 2000. Cette situation est principalement attribuable à un manque à gagner en frais d'administration et en recouvrement de dépenses pendant ces périodes. Ces frais sont calculés sous la forme d'un pourcentage des dépenses effectivement encourues pour la mise en œuvre de projets pendant l'exercice.

13. Le montant effectif des dépenses de gestion des projets a été inférieur au montant prévu pour l'exercice 2000. Cette situation a été influencée, entre autres, par les facteurs suivants :

- l'accord des bailleurs de fonds pour le déboursement de dépenses de projet a été retardé dans certains cas ;
- il n'a pas été possible de facturer de frais sur certains projets financés pour 2000 ;
et
- la prise de fonction de nouveaux cadres remplaçant ceux dont les contrats étaient arrivés à terme a entraîné un ralentissement des dépenses pendant que les nouveaux titulaires se familiarisaient avec leurs nouveaux postes.

14. Le Secrétariat continue à surveiller de près les dépenses de projet grâce à des réunions de l'équipe de direction et des chefs de division, ainsi qu'à des entretiens réguliers avec les chefs de projet.

15. Les bailleurs de fonds font preuve de réticence en ce qui concerne la prise en charge intégrale des frais d'administration facturés sur les projets qu'ils financent. Le Secrétariat a continué à essayer d'augmenter le montant de ces frais.

Recommandation

16. La conférence est invitée à :
- **prendre acte** du présent rapport ;
 - **encourager** les membres à acquitter leurs arriérés de contributions le plus tôt possible ; et
 - **féliciter** les membres et les **encourager** à continuer de verser leurs contributions promptement dans l'avenir.

18 juin 2001

Original en langue anglaise



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10-14 septembre 2001

Point 6.2.3 de l'ordre du jour : Comptes annuels vérifiés et indicateurs de performance pour l'exercice 2000

Objectif du document

1. Présenter les comptes annuels vérifiés et le rapport d'audit de performance pour l'exercice clos au 31 décembre 2000.

Contexte général

2. Conformément aux dispositions de l'article 26(c) du règlement financier, le Directeur est tenu de soumettre à chaque Conférence du PROE des états financiers annuels, cependant que le format dans lequel ils doivent être présentés est précisé par les articles 27 à 33. L'article 34 du règlement financier stipule que le directeur est tenu, avant chaque Conférence du PROE, de diffuser le rapport des commissaires aux comptes sur les opérations financières du PROE, et d'accompagner ce rapport des remarques qu'il juge éventuellement utiles de formuler.

3. Les états financiers de l'exercice clos au 31 décembre 2000 (pièce jointe 1) ont été préparés selon les dispositions du règlement financier et comprennent les documents suivants :

- Rapport des commissaires aux comptes
- Bilan
- État des recettes et des dépenses
- Notes et documents accompagnant les comptes

4. Les commentaires du directeur sur les comptes vérifiés, l'audit de performance et le rapport adressé à la direction figurent en pièce jointe 2.

5. Le rapport d'audit des performances soumis par les commissaires aux comptes pour l'exercice 2000 figure en pièce jointe 3. Il vient s'ajouter aux états financiers et rend compte dans le détail des activités et des réalisations de 2000 en les analysant par rapport aux mesures de performance du Programme de travail et budget. Les remarques relatives aux réalisations de 2000 sont incluses dans le Rapport technique sur la mise en œuvre du Plan d'action qui est traité sous le point 6.1 de l'ordre du jour.

Recommandation

6. La conférence est invitée à :

- **approuver** les états financiers et le rapport des commissaires aux comptes ;
- **prendre note** du rapport d'audit de performance et **conseiller** le Secrétariat quant à toute autre mesure nécessaire.

4 août 2001

Original en langue anglaise

**Betham
& Co.**Comptables certifiés et
conseils en assurance4th floor
John William Building
Apia.
PO Box 4463
Matautu-uta
SamoaTéléphone (685) 24337
(685) 24575

Télécopie (685) 24336

**RAPPORT INDÉPENDANT DES COMMISSAIRES AUX COMPTES
À L'ATTENTION DES MEMBRES DU
PROGRAMME RÉGIONAL OCÉANIFIEN DE L'ENVIRONNEMENT****Portée**

Nous avons vérifié le bilan du Programme océanien de l'environnement au 31 décembre 2000 ainsi que les états des recettes et des dépenses l'exercice clos à cette date tels qu'ils sont présentés en pages 2 à 15. La direction de l'organisation est responsable de la préparation et de la présentation de ces états financiers, ainsi que des informations qu'ils détaillent. Notre responsabilité porte sur l'avis que nous donnons au sujet de ces états financiers sur la base des vérifications que nous avons effectuées.

Nous avons procédé au contrôle des comptes, selon les normes comptables internationales, pour déterminer l'absence d'erreurs matérielles dans les états financiers. Nos procédures ont, entre autres, consisté en des vérifications des pièces justificatives des montants et autres informations présentées dans les états financiers ainsi qu'en une évaluation des politiques comptables mises en œuvre et des autres estimations comptables importantes. Ces procédures nous permettent de nous assurer que les états financiers sont matériellement corrects, conformes aux normes comptables internationales et au règlement financier de l'organisation et présentent une image en accord avec notre analyse de la situation financière et des résultats de l'organisation.

L'avis que nous donnons ci-dessous se fonde sur l'approche décrite ci-dessus.

Rapport conformément à l'article 33 du règlement financier

En application des dispositions de l'article 33 (paragraphe a à f) du règlement financier, nous signalons les points suivants à l'attention des membres du PROE :

- (i) la portée et la nature de notre vérification sont précisés au paragraphe intitulé "Portée" ci-dessus ;
- (ii) se reporter à notre rapport adressé à la direction (ci-joint) dans lequel sont abordées des questions affectant l'intégralité et l'exactitude des comptes ;
- (iii) l'examen des registres des immobilisations confirme leur exactitude matérielle ;
- (iv) sauf exception des questions mentionnées plus haut (b), les procédures de vérification interne et le règlement financier ont été respectés ;
- (v) il n'a pas été souscrit de police d'assurance immobilière ou mobilière pour le nouveau bâtiment à Vailima et le véhicule Lancruiser Prado ;

- (vi) certains des points abordés dans notre rapport à l'attention de la direction (ci-joint) suggèrent que le PROE inscrit aux comptes des charges à payer afférant à des dépenses qui n'ont pas été encourues ou ne le seront que dans l'avenir. Ce traitement comptable n'est pas autorisé par la récente norme comptable internationale 37.

Avis

À notre avis, et sous réserve des questions mentionnées dans la section *Rapport conformément à l'article 33 du règlement financier* ci-dessus, les comptes donnent une image vraie et juste de la situation du Programme régional océanien de l'environnement au 31 décembre 2000 et du résultat de ses opérations à la fin de cet exercice ; ils ont été établis conformément aux normes comptables internationales et au règlement financier de l'organisation.

[signature]

BETHAM & COMPANY

Apia, Samoa

23 juillet 2001

Original en langue anglaise



Programme océanien de l'environnement
(PROE)

ÉTATS FINANCIERS POUR L'EXERCICE CLOS AU 31 DÉCEMBRE 2000

BILAN
AU 31 DÉCEMBRE 2000

| | <u>Notes</u> | <u>31/12/2000</u> (en \$US) | <u>31/12/99</u> (en \$US) |
|--|--------------|--------------------------------|------------------------------|
| ACTIF | | | |
| <u>Actif circulant</u> | | | |
| Banques | 4 | 1 792 050 | 762 415 |
| Dépôts à terme | 5 | 2 715 200 | 4 226 622 |
| Débiteurs | 6 | 207 455 | |
| | | <u>4 714 705</u> | <u>4 989 038</u> |
| <u>Immobilisations</u> | 7 | <u>1 967 812</u> | <u>93 772</u> |
| TOTAL ACTIF | | <u><u>6 682 517</u></u> | <u><u>5 082 810</u></u> |
| PASSIF | | | |
| <u>Passif exigible</u> | | | |
| Créanciers divers et autres | 8 | 957 949 | 995 441 |
| Avances de fonds | 9 | 3 220 | 1 115 263 |
| Soldes de projets | 13 | <u>3 319 946</u> | <u>2 473 953</u> |
| | | <u>4 281 115</u> | <u>4 584 657</u> |
| <u>Reserves</u> | | | |
| Réserve pour variations des taux de change | 3C/15 | 118 174 | 114 590 |
| Réserve en capital | 10 | 1 923 097 | 28 444 |
| Fonds capital | 11 | 52 867 | 49 628 |
| | | <u>2 094 139</u> | <u>192 662</u> |
| <u>Fonds des membres</u> | | | |
| Fonds des membres | 12 | <u>307 263</u> | <u>305 491</u> |
| | | <u>307 263</u> | <u>305 491</u> |
| TOTAL PASSIF | | <u><u>6 682 517</u></u> | <u><u>5 082 810</u></u> |

Tamarii Tutangata

Directeur

Date : 18 juillet 2001

Le bilan ci-dessus doit être lu avec les notes accompagnant les comptes.

**PROGRAMME RÉGIONAL OCÉANIQUE DE L'ENVIRONNEMENT
ÉTAT DES RECETTES ET DES DÉPENSES
POUR L'EXERCICE CLOS AU 31 DÉCEMBRE 2000**

| DESCRIPTION | FONCTION | GESTION | MISE EN ŒUVRE | TOTAL |
|---|------------------|------------------|------------------|-------------------|
| | PRIMAIRE | DE PROJETS | DE PROJETS | |
| | USD | USD | USD | USD |
| RECETTES | | | | |
| Contributions des membres | 426 167 | | | 426 167 |
| Contributions des membres années précédente | 89 544 | | | 89 544 |
| Fonds des bailleurs reportés de 1999 | 8 154 | 838 685 | 1 627 114 | 2 473 953 |
| Fonds reçus des bailleurs en 2000 | 1 368 839 | 549 057 | 6 748 162 | 7 666 058 |
| Intérêts | 2 184 496 | | | 184 496 |
| Recettes diverses | 26 671 | | | 26 671 |
| Frais d'administration des projets | | 223 462 | | 223 462 |
| RECETTES TOTALES | 1 103 871 | 1 611 204 | 8 375 276 | 11 090 351 |
| DÉPENSES | | | | |
| Objectif stratégique 1 | | | 2 222 452 | 2 222 452 |
| Objectif stratégique 2 | | | 1 355 129 | 1 355 129 |
| Objectif stratégique 3 | | | 707 260 | 707 260 |
| Objectif stratégique 4 | | | 381 380 | 381 380 |
| Objectif stratégique 5 | | | 452 091 | 452 091 |
| Objectif stratégique 6 | 970 566 | 1 679 756 | | 2 650 322 |
| DÉPENSES TOTALES | 970 566 | 1 679 756 | 5 118 312 | 7 768 634 |
| Excédent/(déficit) | 133 305 | - 68 552 | 3 256 964 | 3 321 718 |
| Fonctions primaire et de gestion de projets | 3 129 677 | - 127 905 | - | 1 772 |
| Fonds des bailleurs reportés à 2001 | 4 3 628 | 59 354 | 3 256 964 | 3 319 946 |

Nota :

1. Fonds apportés par les bailleurs afin de financer la Conférence du PROE et d'autres activités relatives à la fonction primaire qui ne sont pas financées par les membres.
2. Intérêts générés par l'investissement des soldes de fonds des bailleurs destinés à financer des activités de projet.
3. Le surplus net des recettes par rapport aux dépenses de la fonction primaire et de la fonction de gestion de projets (1 772 USD) a été transféré au poste Fonds des membres.
4. Le solde du poste Fonds des bailleurs reporté (3 319 946 USD) a été transféré au bilan et sera affecté aux activités des projets concernés.

NOTES POUR LES COMPTES**1. GÉNÉRALITÉS**

Le Programme régional océanique de l'environnement, également connu sous le nom de PROE, est une organisation régionale créée par les gouvernements de 22 Etats et territoires du Pacifique Sud, et de quatre pays métropolitains. Au début de 1992, le PROE a transféré son siège de Nouméa, en Nouvelle-Calédonie, à Apia, aux Samoa occidentales. Les gouvernements concernés ont convenu de doter le PROE du statut d'organisation autonome, ce qu'ils ont fait lors d'une conférence des plénipotentiaires des gouvernements et administrations membres du PROE qui s'est tenue à Apia en juin 1993, et au cours de laquelle a été approuvée une convention portant création du PROE en tant qu'organisation intergouvernementale.

2. POLITIQUE COMPTABLE GÉNÉRALE

Une version adaptée de la méthode de comptabilité sur la base des faits générateurs a été utilisée pour la préparation des comptes. Cette méthode consiste à comptabiliser les recettes sur la base des encaissements et les dépenses sur la base du fait générateur.

Les recettes et les dépenses incluent les contributions des bailleurs de fonds et les dépenses effectuées dans le cadre des projets financés par les bailleurs de fonds. Cette méthode est conforme à la méthode de préparation et présentation du budget à la Conférence du PROE et de son approbation par cette dernière.

3. POLITIQUE COMPTABLE PARTICULIÈRE

- 3.A Exercice
L'exercice couvre la période allant du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000.
- 3.B Unité monétaire
Sauf mention contraire, l'unité monétaire utilisée dans ces comptes est le dollar américain.
- 3.C Politique en matière de taux de change
Les devises sont converties au taux moyen fixé mensuellement par le PROE. Ces taux sont fonction des taux des transferts internes du compte bancaire du PROE en dollars américains à ses comptes en banque en autres devises.
- 3.D La ventilation des frais entre la fonction primaire, la fonction de gestion des projets et la fonction de mise en oeuvre des projets a été faite sur la base des critères suivants :
- les coûts directs pour la fonction primaire ont été imputés à la fonction primaire ;
- les coûts directs pour la gestion des projets ont été imputés à la gestion des projets ;
- les coûts directs pour la mise en oeuvre des projets ont été imputés à la mise en oeuvre des projets ;
- les coûts communs à la fonction primaire et à la gestion des projets ont été ventilés entre ces deux fonctions sur la base des indices des coûts définis par le Secrétariat du PROE.
Pour 2000, les indices des coûts ont entraîné l'allocation de 60 % des frais communs à la fonction primaire et de 40 % à la gestion des projets.
- Certains coûts sont entièrement supportés par l'une ou l'autre fonction selon l'objectif stratégique.
- 3.E Amortissement - voir note 6

4. BANQUES

| | 2000 | 1999 |
|---|------------------|----------------|
| Compte en dollars américains | 556 501 | 58 831 |
| Compte Siège | 4 871 | 456 144 |
| ANZ - compte en talas du Samoa (SAT) | 15 752 | 31 204 |
| Compte en dollars américains - Programme PCBPS | 100 320 | 85 496 |
| Compte en talas du Samoa - Programme PCBPS | 6 658 | - 16 |
| Petite caisse | 205 | 205 |
| Compte de l'Union européenne | 32 584 | 72 788 |
| Compte spécial PROE/OMI | 53 280 | 57 763 |
| ANZ - Compte en dollars australiens | 115 049 | |
| ANZ - Compte en dollars néo-zélandais | 85 806 | |
| ANZ - Compte en dollars américains | 104 642 | |
| FEM - Eaux internationales - Compte en dollars américains | 689 913 | |
| FEM - Eaux internationales - Compte en talas du Samoa (SAT) | 26 470 | |
| | <u>1 792 050</u> | <u>762 415</u> |

5. DÉPÔTS À COURT TERME

| | 2000 | 1999 |
|--------------------------------------|------------------|------------------|
| Compte courant en dollars américains | 2 327 115 | 3 026 622 |
| Dépôt en banque | 388 085 | 1 200 000 |
| | <u>2 715 200</u> | <u>4 226 622</u> |

NOTES POUR LES COMPTES

6. DÉBITEURS

Contributions annoncées pour la Conférence du PROE et le siège du PROE.

207 455

7. IMMOBILISATIONS

Immobilisations - Fonction primaire

Ces actifs sont comptabilisés dans le bilan à prix coûtant, les taux d'amortissement étant les suivants :

Bâtiment (siège) amorti sur une période de 20 ans à un taux de 5 %.

Modernisation du bâtiment 15 ans, sans aucune valeur résiduelle, à savoir 6,7 % linéaire

Matériel informatique - durée de vie 5 ans, sans aucune valeur résiduelle, à savoir 20 % linéaire

Équipements 5 ans, sans aucune valeur résiduelle, à savoir 20 % linéaire

Mobilier et installations 10 ans sans aucune valeur résiduelle, à savoir 10 % linéaire

Véhicules 10 ans, sans aucune valeur résiduelle, à savoir 10 % linéaire

Les coûts de modernisation du bâtiment ont été intégralement dépréciés et seront radiés du registre des actifs en 2001.

Le nouveau siège financé par les bailleurs, qui a été capitalisé, sera amorti sur une période de 20 ans.

| | Coût | Dépréciation pour l'exercice en cours | Prévision de moins-value cumulée | Dépréciation pour l'exercice en cours - réserve en capital | Dépréciation cumulée - réserve en capital | Valeur comptable 31/12/2000 |
|---------------------------|------------------|---|--|---|---|--------------------------------|
| Modernisation du bâtiment | 69 859 | 4 740 | 69 859 | | | |
| Nouveau siège | 1 870 485 | | | 31 175 | 31 175 | 1 839 310 |
| Équipements informatiques | 38 122 | 3 857 | 23 478 | 530 | 530 | 14 113 |
| Équipements | 72 715 | 5 143 | 34 575 | 803 | 13 512 | 24 627 |
| Mobilier et installations | 102 329 | 1 941 | 5 265 | 6 349 | 40 957 | 56 107 |
| Véhicules | 42 734 | 2 467 | 4 111 | 1 807 | 4 969 | 33 654 |
| | <u>2 196 243</u> | <u>18 147</u> | <u>137 289</u> | <u>40 663</u> | <u>91 143</u> | <u>1 967 812</u> |

Immobilisations financées par les bailleurs de fonds

Ces actifs ont été inscrits dans un compte de charge parce qu'ils ont trait à des dépenses spécifiques pour les projets. La propriété de ces actifs ne sera pas déterminée avant la fin de chaque projet concerné, ils seront alors inclus dans le bilan et une entrée séparée créditée au compte de la réserve de capital. (Voir aussi note 10).

8. CRÉANCIERS DIVERS & AUTRES

| | 2000 | 1999 |
|--------------------------------------|----------------|----------------|
| Créanciers divers et charges à payer | 644 423 | 550 945 |
| Autres créanciers | 97 049 | 144 133 |
| Charges à payer - gratifications | 59 138 | 110 024 |
| Charges à payer - rapatriements | 51 231 | 74 888 |
| Charge à payer - congés payés | 23 323 | 44 908 |
| Projets achevés | 82 784 | 70 543 |
| | <u>957 949</u> | <u>995 441</u> |

9. FINANCEMENT ANTICIPÉ

| | 2000 | 1999 |
|---|-------|-----------|
| Contributions des membres pour le prochain exercice | 3 220 | 1 115 263 |

10. RÉSERVE EN CAPITAL

(voir aussi note 7)

Cette réserve a été créée pour les actifs transférés au PROE à l'achèvement du projet de déménagement. L'amortissement de ces actifs a été imputé au compte de la réserve en capital.

| | 2000 | 1999 |
|---|------------------|---------------|
| Solde du compte de réserve en capital | 98 676 | 98 676 |
| Cessions d'actifs en 2000 | - 24 550 | |
| Acquisitions d'actifs en 2000 | 1 940 114 | |
| Solde du compte de réserve en capital dans le grand livre général (voir Note 7) | - 91 143 | - 70 232 |
| | <u>1 923 097</u> | <u>28 444</u> |

11. FONDS CAPITAL

NOTES POUR LES COMPTES

| | | | |
|--|--|------------------|------------------|
| La 6ème Conférence du PROE a convenu de transférer les excédents nets de 1992 au Fonds capital. Le règlement financier du PROE régit l'usage du Fonds capital. | | 2000 | 1999 |
| | Solde reporté | 49 628 | 46 425 |
| | Cession d'immobilisations | 3 239 | 3 203 |
| | Solde reporté aux exercices ultérieurs | <u>52 867</u> | <u>49 628</u> |
| 12. | FONDS DES MEMBRES | 2000 | 1999 |
| | Solde d'ouverture | 305 491 | 299 986 |
| | Excédent/déficit pour l'exercice | | |
| | Fonction primaire | 129 677 | 5 104 |
| | Gestion des projets | - 127 905 | 401 |
| | Solde de clôture | <u>307 263</u> | <u>305 491</u> |
| 13. | SOLDE DE LA MISE EN OEUVRE DES PROJETS | 2000 | 1999 |
| Ce solde comprend les financements reçus des bailleurs en 2000 pour la mise en œuvre de projets et reportés des exercices précédents. Ces crédits seront reportés pour l'exécution des projets prévus au budget de l'exercice 2001. | | | |
| | | <u>3 319 946</u> | <u>2 473 953</u> |
| 14. | CONTRIBUTIONS DES EXERCICES PRÉCÉDENTS | | |
| Dans les présents états financiers, les contributions des membres sont ventilées de manière à montrer les contributions reçues au cours de l'exercice 2000, au titre d'exercices précédents (voir le relevé des Fonds des membres). | | | |
| 15. | RESERVE POUR VARIATION DES TAUX DE CHANGE | 2000 | 1999 |
| Chaque année, les recettes et déboursement occasionnent des gains et des pertes qui sont transférés à cette réserve pour compenser les gains et pertes futurs qui résulteront des variations des taux de change du marché des devises. | | | |
| | | <u>118 174</u> | <u>114 590</u> |

PROGRAMME RÉGIONAL OCÉANIE DE L'ENVIRONNEMENT

TABLEAU POUR LES COMPTES

FONDS DES MEMBRES

| <u>CONTRIBUTIONS DES MEMBRES</u> | Contributions | | | Total des contributions versées en 2000 USD | 1999 Effectif USD |
|---|---|---|------------------------------------|--|----------------------|
| | des exercices précédents versées en 2000 USD | Contributions 2000 versées en 2000 USD | Contributions 2001 versées en 2000 | | |
| Samoa américaines | 19 084 | 5 725 | | 24 809 | |
| Australie | | 104 055 | | 104 055 | 104 055 |
| Iles Cook | 5 725 | 5 725 | | 11 450 | 22 900 |
| États fédérés de Micronésie | 5 725 | 5 725 | 3 220 | 11 450 | |
| Fidji | | 7 874 | | 7 874 | 14 390 |
| France | | 75 430 | | 75 430 | 75 430 |
| Polynésie Française | | 11 440 | | 11 440 | 22 870 |
| Guam | 32 555 | 11 445 | | 44 000 | |
| Kiribati | | | | | |
| Îles Marshall | | | | | 22 900 |
| Nauru | | | | | 6 373 |
| Nouvelle-Calédonie | | 7 553 | | 7 553 | 18 998 |
| Nouvelle-Zélande | | 38 075 | | 38 075 | 38 075 |
| Niue | | 5 725 | | 5 725 | 5 725 |
| Îles Mariannes du Nord | 11 450 | 5 725 | | 17 175 | |
| Palau | | 5 725 | | 5 725 | 5 725 |
| Papouasie-Nouvelle-Guinée | | | | | |
| Samoa | | 11 445 | | 11 445 | 11 445 |
| Iles Salomon | | | | | |
| Tokelau | | | | | |
| Tonga | | 8 051 | | 8 051 | 5 352 |
| Tuvalu | 5 725 | 5 725 | | 11 450 | 5 725 |
| États-Unis d'Amérique (USAID) | | 105 000 | | 105 000 | 117 039 |
| Vanuatu | | | | | |
| Wallis-et-Futuna | 9 280 | 5 725 | | 15 005 | |
| Île Pitcairn | | | | | |
| Transfert au Plan des petites subventions | | | | | - 12 039 |
| | <u>89 544</u> | <u>426 167</u> | <u>3 220</u> | <u>515 711</u> | <u>464 963</u> |

Dans ces états financiers, les contributions des membres ont été séparées en 2 catégories : celles reçues en 1999 mais se rapportant aux exercices précédents \

AUTRES RECETTES

| | | | | | |
|--------------------------------|--|--|--|----------------|----------------|
| Intérêts | | | | 184 496 | 129 572 |
| Divers | | | | 26 671 | 1 672 |
| | | | | <u>211 167</u> | <u>131 244</u> |
| TOTAL FONDS DES MEMBRES | | | | <u>726 878</u> | <u>596 207</u> |

FONCTION PRIMAIRE ET GESTION DES PROJETS

TABLEAU 2

| | 2000 EFFECTIF | | | 1999 Effectif |
|---|-------------------|---------------------|----------------------------|------------------|
| | Fonction Primaire | Gestion des Projets | Mise en oeuvre des Projets | Total |
| | USD | USD | USD | USD |
| Composition des financements | | | | |
| Membres (voir Tableau 1) | 726 878 | | | 726 878 |
| Frais d'administration des projets/ Recouvrements | | 223 462 | | 223 462 |
| | <u>726 878</u> | <u>223 462</u> | | <u>950 340</u> |
| | | | | <u>942 940</u> |
| Ventilation détaillée des dépenses | | | | |
| <i>Dépenses financées à partir du poste Fonds des membres et des frais d'administration de projets.</i> | | | | |
| Bibliothèque | 1 308 | 872 | | 2 179 |
| Réceptions officielles | 2 105 | 1 648 | | 3 753 |
| Frais relatifs aux véhicules | 1 553 | 1 052 | | 2 605 |
| Courrier et messageries | 2 425 | | | 2 425 |
| Impression et publications | 11 721 | 7 054 | | 18 775 |
| Fournitures et produits de bureau non durables | 22 510 | 11 282 | | 33 792 |
| Téléphone/télécopie/télex | 14 465 | 10 944 | | 25 408 |
| Honoraires des commissaires aux comptes | 8 130 | 1 902 | | 10 033 |
| Frais de banque | 308 | | | 308 |
| Nettoyage | 1 868 | 1 258 | | 3 126 |
| Électricité et eau | 24 326 | 16 242 | | 40 568 |
| Entretien des locaux | 20 643 | 1 233 | | 21 876 |
| Assurance | 2 375 | 1 139 | | 3 513 |
| Maintenance de routine | 2 353 | 1 312 | | 3 665 |
| Salaires | 361 012 | 246 881 | | 607 893 |
| Déplacements officiels | 38 239 | 5 763 | | 44 002 |
| Services linguistiques | 29 330 | 11 348 | | 40 678 |
| Autres coûts | 5 744 | 3 655 | | 9 400 |
| Dépréciation | 10 875 | 7 271 | | 18 147 |
| Experts-conseils | 34 073 | 1 778 | | 35 851 |
| Dépenses en capital | 1 838 | 1 225 | | 3 063 |
| Salaires | | 17 509 | | 17 509 |
| | <u>597 201</u> | <u>351 368</u> | | <u>948 569</u> |
| | | | | <u>937 436</u> |
| <i>Dépenses payées à partir du poste Fonds des bailleurs</i> | | | | |
| Participation des petits États insulaires (Conf. PROE) | 19 526 | | | 19 526 |
| Conférence du PROE | 137 465 | | | 137 465 |
| Convention d'Apia | | 5 220 | | 5 220 |
| Convention de Nouméa | | 4 000 | | 4 000 |
| Révision du Plan d'action | 130 199 | | | 130 199 |
| Étude des conditions d'emploi du personnel du PROE | 17 150 | | | 17 150 |
| Plans du siège du PROE | | | | 14 640 |
| Siège du PROE | | 1 209 322 | | 1 209 322 |
| Personnel administratif du PROE | | 22 183 | | 22 183 |
| Coordination régionale | 17 065 | | | 17 065 |
| Technologies de l'information | 48 731 | | | 48 731 |
| Dépenses en capital | 3 229 | 87 663 | | 90 892 |
| | <u>373 365</u> | <u>1 328 388</u> | | <u>1 701 753</u> |
| | | | | <u>728 886</u> |
| DÉPENSES TOTALES | <u>970 566</u> | <u>1 679 756</u> | | <u>2 650 321</u> |
| | | | | <u>1 666 322</u> |

PROE
 OBJECTIF STRATÉGIQUE 1
 CONSERVATION DE LA DIVERSITÉ BIOLOGIQUE ET DES RESSOURCES NATURELLES
 ANALYSE BUDGÉTAIRE DÉTAILLÉE DES RÉSULTATS-CLÉ - 12/2000 (\$ US)

| | 101 | | 102 | | 103 | | 104 | | 105 | | 106 | | 107 | |
|--|--------------|-----------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|--------|--------------|---------|--------------|---------|
| | Cumul effect | Budget | Cumul effect | Budget (3) | Cumul effect | Budget (3) | Cumul effect | Budget (3) | Cumul effect | Budget | Cumul effect | Budget | Cumul effect | Budget |
| COÛTS DU PERSONNEL | | | | | | | | | | | | | | |
| Chef du projet PCBPS | 65 903 | 89 680 | | | | | | | | | | | | |
| Directeur de programme - Eaux internationales | 54 867 | 100 000 | 16 476 | 22 420 | 17 936 | 17 936 | 13 181 | 17 936 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Chargé de programme (protection des espèces) | 24 508 | 83 820 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Chargé de programme (gestion des ressources) (4) | 25 294 | 58 310 | 6 323 | 14 577 | 14 577 | 14 577 | 6 323 | 14 578 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Chargé de programme (études socio-économiques) (4) | 43 685 | 58 580 | 10 921 | 14 645 | 14 645 | 14 645 | 10 921 | 14 645 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Chargé de la gestion des zones côtières | 34 332 | 74 420 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Chargé des zones humides et des mangroves | 37 639 | 41 880 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 166 | 37 210 | 37 210 | 0 | 0 | 0 |
| Chargé de mission (4) | 24 669 | 27 670 | 6 167 | 6 917 | 6 917 | 6 918 | 6 167 | 6 918 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Secrétaire (4) | 6 407 | 7 450 | 1 281 | 1 490 | 1 490 | 1 490 | 1 281 | 1 490 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Assistante de division (4) | 5 324 | 6 530 | 1 065 | 1 306 | 1 306 | 1 306 | 1 065 | 1 306 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Chargé de programme (avifaune/espèces envahiss.) | 54 653 | 58 580 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Spécialiste des évaluations communautaires** | 25 270 | 50 000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Economiste en matière de ressources | 4 993 | 50 000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Adjoint au chargé de projet | 0 | 18 000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Assistante de division | 1 893 | 7 000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Chargé de projet - Conventions (5) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Chargé de projet - Stratégie d'action (5) | 31 700 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL COÛTS DU PERSONNEL | 442 327 | 731 920 | 42 234 | 61 355 | 56 871 | 56 873 | 38 939 | 56 873 | 42 234 | 61 357 | 37 210 | 17 166 | 37 210 | 0 |
| COÛTS DE MISE EN ŒUVRE | | | | | | | | | | | | | | |
| Déplacements officiels | 99 660 | 208 900 | 2 988 | 48 000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 000 |
| Communications | 19 277 | 87 100 | 1 340 | 29 000 | 1 690 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25 000 |
| Réunions/Aeliers | 195 269 | 813 600 | 40 020 | 65 000 | 427 | 0 | - 409 | 0 | 0 | 0 | 0 | 88 837 | 115 000 | 7 965 |
| Publication/Information | 15 185 | 159 000 | - 1 701 | 15 000 | 563 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - 6 633 | 10 000 | 20 000 |
| Dépenses en capital | 49 114 | 104 100 | - 238 | 12 600 | - 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 711 | 2 000 | 8 000 |
| Autres dépenses | 51 301 | 70 000 | 7 650 | 29 000 | 252 | 0 | 252 | 0 | 252 | 0 | 0 | 38 | 20 000 | 10 000 |
| Frais d'administration | 51 205 | 53 500 | - 52 | 0 | 0 | 0 | 330 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 287 | 0 | 0 |
| Contributions directes aux pays membres (1) | 986 569 | 1 172 500 | 339 748 | 528 000 | 36 071 | 0 | 80 403 | 0 | 70 507 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 391 |
| Coûts des contrats extérieurs (2) | 312 545 | 350 900 | 52 463 | 54 000 | 0 | 0 | 13 751 | 0 | 647 | 0 | 0 | 27 731 | 45 000 | 109 139 |
| TOTAL COÛTS DE MISE EN ŒUVRE | 1 780 124 | 3 019 600 | 442 219 | 780 600 | 39 017 | 0 | 94 329 | 0 | 71 406 | 0 | 0 | 82 338 | 298 000 | 112 325 |
| TOTAL COÛTS | 2 222 452 | 3 751 520 | 484 453 | 841 955 | 77 956 | 56 871 | 133 267 | 56 873 | 113 640 | 61 357 | 37 210 | 129 491 | 202 210 | 136 309 |

Résultats-clé

- 101 Création et gestion des zones de conservation (ZC)
- 102 Sensibilisation aux zones de conservation
- 103 Génération de revenus durables et création d'éco-entreprises
- 104 Formation
- 105 Etude et suivi des habitats côtiers
- 106 Gestion et planification intégrées du littoral
- 107 Mise en œuvre de stratégies régionales découlant de la Stratégie internationale océanique pour les récifs coralliens
- 108 Conservation et gestion durable des zones humides
- 109 Conservation des espèces et initiatives d'exploitation durable
- 110 Evolutions régionales en matière d'espèces envahissantes
- 111 Mise en œuvre des conventions, accords et stratégies régionaux et internationaux relatifs à la diversité biologique
- 112 Mise en œuvre du Programme d'action stratégique pour les eaux internationales (PASW) pour les petits États insulaires en voie de développement du Pacifique.
- 113 Constitution de fonds fiduciaires

Nota :

- (1) Sommes versées directement par le PROE aux pays pour mise en œ
- (2) Versements directs effectués par le PROE au titre de services sous-tr
- (3) Les coûts de mise en œuvre des résultats-clé 101 à 104 sont comptat
- (4) Le financement des postes suivants n'est pas garanti pour l'exercice : chargé de projet - socioéconomie, attaché de direction, secrétaire, as
- (5) Les fonds affectés au chargé de projet - conventions et au chargé de sont compris dans le résultat clé pour 2001 et 2002 (financement non

| | 101 | | 102 | | 103 | | 104 | | 105 | | 106 | |
|--|------------------|------------------|----------------|----------------|---------------|---------------|----------------|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget (3) | Cumul effect. | Budget (3) | Cumul effect. | Budget (3) | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget |
| COÛTS DU PERSONNEL | | | | | | | | | | | | |
| Chef du projet PCBPS | 65 903 | 89 680 | | 17 936 | 13 181 | 17 936 | | 22 420 | | | | |
| Directeur de programme - Eaux internationales | 54 867 | 100 000 | | 0 | 0 | 0 | | 0 | | | | |
| Chargé de programme (protection des espèces) | 24 508 | 83 820 | | 0 | 0 | 0 | | 0 | | | | |
| Chargé de programme (gestion des ressources) (4) | 25 294 | 58 310 | 6 323 | 14 577 | 6 323 | 14 578 | 6 323 | 14 578 | 0 | | | |
| Chargé de programme (études socio-économiques) | 43 685 | 58 580 | 10 921 | 14 645 | 10 921 | 14 645 | 10 921 | 14 645 | 0 | | | |
| Chargé de la gestion des zones côtières | 34 332 | 74 420 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 166 | 37 210 | 17 166 | 37 210 |
| Chargé des zones humides et des mangroves | 37 839 | 41 880 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Chargé de mission (4) | 24 669 | 27 670 | 6 167 | 6 917 | 6 167 | 6 918 | 6 167 | 6 918 | 0 | | 0 | 0 |
| Secrétaire (4) | 6 407 | 7 450 | 1 281 | 1 490 | 1 281 | 1 490 | 1 281 | 1 490 | 0 | | 0 | 0 |
| Assistante de division (4) | 5 324 | 6 530 | 1 065 | 1 306 | 1 065 | 1 306 | 1 065 | 1 306 | 0 | | 0 | 0 |
| Chargé de programme (avifaune/espèces envahiss.) | 54 653 | 58 580 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 |
| Spécialiste en matière d'évaluation communautaires | 26 270 | 50 000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 |
| Economiste en matière de ressources | 4 993 | 50 000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 |
| Adjoint au chargé de projet | 0 | 18 000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 |
| Assistante de division | 1 883 | 7 000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 |
| Chargé de projet - Conventions (5) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 |
| Chargé de projet - Stratégie d'action (5) | 31 700 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 |
| TOTAL COÛTS DU PERSONNEL | 442 327 | 731 920 | 42 234 | 61 355 | 38 939 | 56 871 | 42 234 | 61 357 | 17 166 | 37 210 | 17 166 | 37 210 |
| COÛTS DE MISE EN ŒUVRE | | | | | | | | | | | | |
| Déplacements officiels | 99 660 | 208 900 | 2 988 | 48 000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 618 | 25 000 | 0 | 8 000 |
| Communications | 19 277 | 87 100 | 1 340 | 28 000 | 1 690 | 0 | 0 | 0 | 610 | 11 000 | 0 | 0 |
| Réunions/Ateliers | 195 269 | 813 600 | 40 020 | 65 000 | 427 | 0 | 0 | 0 | 21 609 | 150 000 | 88 837 | 115 000 |
| Publication/Information | 15 185 | 159 000 | - 1 701 | 15 000 | 583 | 0 | 0 | 0 | 3 351 | 38 000 | - 6 633 | 10 000 |
| Dépenses en capital | 49 114 | 104 100 | - 238 | 12 600 | - 6 | 0 | 0 | 0 | 95 | 9 000 | 6 711 | 2 000 |
| Autres dépenses | 51 301 | 70 000 | 7 650 | 29 000 | 252 | 0 | 0 | 252 | 38 | 20 000 | 0 | 0 |
| Frais d'administration | 51 205 | 53 500 | - 52 | 0 | 330 | 0 | 0 | 0 | 14 287 | 0 | 3 410 | 0 |
| Contributions directes aux pays membres (1) | 986 569 | 1 172 500 | 339 748 | 528 000 | 36 071 | 0 | 80 403 | 70 507 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Coûts des contrats extérieurs (2) | 312 545 | 350 900 | 52 463 | 54 000 | 0 | 0 | 13 751 | 647 | 27 731 | 45 000 | 20 000 | 30 000 |
| TOTAL COÛTS DE MISE EN ŒUVRE | 1 780 124 | 3 019 600 | 442 219 | 780 600 | 39 017 | 0 | 71 406 | 0 | 82 338 | 298 000 | 112 325 | 165 000 |
| TOTAL COÛTS | 2 222 452 | 3 751 520 | 484 453 | 841 955 | 77 956 | 56 871 | 113 640 | 61 357 | 99 504 | 335 210 | 129 491 | 202 210 |

Résultats-clé

- 101 Création et gestion des zones de conservation (ZC)
102 Sensibilisation aux zones de conservation
103 Génération de revenus durables et création d'éco-entreprises
104 Formation
105 Etude et suivi des habitats côtiers
106 Gestion et planification intégrées du littoral
107 Mise en œuvre de stratégies régionales découlant de la Stratégie internationale océanique pour les récifs coralliens
108 Conservation et gestion durable des zones humides
109 Conservation des espèces et initiatives d'exploitation durable
110 Evolutions régionales en matière d'espèces envahissantes
111 Mise en œuvre des conventions, accords et stratégies régionaux et internationaux relatifs à la diversité biologique
112 Mise en œuvre du Programme d'action stratégique pour les eaux internationales (Partenariat pour l'États insulaires développant le tourisme durable)

Nota :

- (1) Sommes versées directement par le PROE aux pays pour mise en œuvre de projets et d'activités
(2) Versements directs effectués par le PROE au titre de services sous-traités à l'extérieur
(3) Les coûts de mise en œuvre des résultats-clé 101 à 104 sont comptabilisés dans le résultat-clé 101
(4) Le financement des postes suivants n'est pas garanti pour l'exercice 2002 : le chargé de projet - gestion des ressources, chargé de projet - socioéconomie, attaché de direction, secrétaire, assistante de division
(5) Les fonds affectés au chargé de projet - conventions et au chargé de projet - stratégie d'action au titre du résultat-clé 111 sont compris dans le résultat clé pour 2001 et 2002 (financement non-garanti)

| | 107 | | 108 | | 109 | | 110 | | 111 | | 112 | | 113 | |
|--|---------------|---------|---------------|---------|---------------|---------|---------------|---------|---------------|---------|---------------|-----------|---------------|--------|
| | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget |
| COÛTS DU PERSONNEL | | | | | | | | | | | | | | |
| Chef du projet PCBPS | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 295 | 4 484 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 295 | 4 484 |
| Directeur de programme - Eaux internationales | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 54 867 | 100 000 | 0 |
| Chargé de programme (protection des espèces) | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 254 | 41 910 | 0 | 0 | 12 254 | 41 910 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Chargé de programme (gestion des ressources) (4) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Chargé de programme (études socio-économiques) (4) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Chargé de la gestion des zones côtières | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Chargé des zones humides et des mangroves | 0 | 0 | 37 839 | 41 880 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Chargé de mission (4) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Secrétaire (4) | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 281 | 1 490 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Assistante de division (4) | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 065 | 1 306 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Chargé de programme (avifaune/espèces envahiss.) | 0 | 0 | 0 | 0 | 27 400 | 29 290 | 27 253 | 29 290 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 270 | 50 000 |
| Spécialiste en matière d'évaluation communautaires | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 993 | 50 000 | 0 |
| Économiste en matière de ressources | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 883 | 18 000 | 0 |
| Adjoint au chargé de projet | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 000 | 0 |
| Assistante de division | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Chargé de projet - Conventions (5) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Chargé de projet - Stratégie d'action (5) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 31 700 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL COÛTS DU PERSONNEL | 0 | 0 | 37 839 | 41 880 | 45 296 | 78 480 | 27 253 | 29 290 | 43 955 | 41 910 | 88 013 | 225 000 | 3 295 | 4 484 |
| COÛTS DE MISE EN ŒUVRE | | | | | | | | | | | | | | |
| Déplacements officiels | 6 298 | 8 000 | 0 | 5 000 | 14 648 | 18 600 | 4 331 | 8 200 | 20 652 | 38 100 | 36 125 | 50 000 | 0 | 0 |
| Communications | 8 | 25 000 | 21 | 6 000 | 5 126 | 3 100 | 145 | 1 000 | - 30 | 7 000 | 10 368 | 5 000 | 0 | 0 |
| Réunions/Ateliers | 7 965 | 80 000 | 10 654 | 58 000 | 8 388 | 110 000 | 6 | 0 | 36 | 45 600 | 0 | 190 000 | 17 736 | 0 |
| Publication/Information | 0 | 20 000 | 0 | 6 000 | 739 | 40 000 | 0 | 2 000 | 9 131 | 8 000 | 9 715 | 20 000 | 0 | 0 |
| Dépenses en capital | - 112 | 8 000 | 0 | 1 000 | 419 | 11 500 | 12 200 | 0 | 0 | 10 000 | 30 045 | 50 000 | 0 | 0 |
| Autres dépenses | 620 | 10 000 | 788 | 1 000 | 12 788 | 0 | 0 | 0 | 2 755 | 0 | 20 300 | 0 | 5 605 | 10 000 |
| Frais d'administration | 12 391 | 0 | 3 688 | 0 | 6 046 | 29 900 | 4 605 | 11 800 | 2 807 | 11 800 | - 3 | 0 | 3 696 | 0 |
| Contributions directes aux pays membres (1) | 0 | 0 | 0 | 0 | 42 290 | 88 000 | 0 | 27 000 | 0 | 9 500 | 417 550 | 520 000 | 0 | 0 |
| Coûts des contrats extérieurs (2) | 109 139 | 25 000 | 27 078 | 25 000 | 250 | 28 900 | 42 386 | 80 000 | 800 | 0 | 8 227 | 23 000 | 10 073 | 40 000 |
| TOTAL COÛTS DE MISE EN ŒUVRE | 136 309 | 176 000 | 42 229 | 102 000 | 90 694 | 330 000 | 63 672 | 130 000 | 36 150 | 130 000 | 532 326 | 858 000 | 37 110 | 50 000 |
| TOTAL COÛTS | 136 309 | 176 000 | 80 067 | 143 880 | 135 990 | 408 480 | 90 925 | 159 290 | 80 105 | 171 910 | 620 339 | 1 083 000 | 40 405 | 54 484 |

R\$

PROE
OBJECTIF STRATÉGIQUE 2
CHANGEMENT CLIMATIQUE ET GESTION INTÉGRÉE DES ZONES CÔTIÈRES
ANALYSE BUDGÉTAIRE DÉTAILLÉE DES RÉSULTATS-CLÉ - 12/2000 (\$ US)

| | MISE EN ŒUVRE PROJETS | | 201 | | 202 | | 203 | | 204 | | 205 | |
|--|-----------------------|------------------|---------------|----------------|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|
| | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget (3) | Cumul effect. | Budget (4) | Cumul effect. | Budget (5) | Cumul effect. | Budget (6) | Cumul effect. | Budget |
| COÛTS DU PERSONNEL | | | | | | | | | | | | |
| Specialiste des changements climatiques (3) | 70 773 | 53 480 | 32 555 | 24 601 | 5 662 | 4 278 | 0 | 0 | 0 | 0 | 32 555 | 24 601 |
| Chargé de projet (météorologie/climatologie) | 51 231 | 67 830 | 0 | 0 | 0 | 0 | 51 231 | 67 830 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Responsable du projet PICCAP | 69 559 | 71 570 | 17 390 | 17 893 | 0 | 0 | 0 | 0 | 52 169 | 53 677 | 0 | 0 |
| Conseiller scientifique du projet PICCAP | 32 410 | 67 170 | 17 826 | 36 943 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 585 | 30 227 | 0 | 0 |
| Spécialiste négociations internationales | 55 369 | 66 770 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 55 369 | 66 770 | 0 | 0 |
| Assistante de division | 6 506 | 7 130 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 506 | 7 130 | 0 | 0 |
| TOTAL COÛTS DU PERSONNEL | 285 847 | 333 950 | 67 771 | 79 437 | 5 662 | 4 278 | 51 231 | 67 830 | 128 628 | 157 804 | 32 555 | 24 601 |
| COÛTS DE MISE EN ŒUVRE | | | | | | | | | | | | |
| Déplacements officiels | 134 653 | 134 000 | 1 808 | 10 000 | 0 | 10 000 | 85 234 | 10 000 | 42 457 | 104 000 | 5 154 | 0 |
| Communications | 10 289 | 57 000 | 5 192 | 15 000 | 0 | 5 000 | 2 597 | 2 000 | 2 410 | 30 000 | 89 | 5 000 |
| Réunions/Ateliers | 238 795 | 250 500 | 0 | 15 000 | 0 | 5 000 | 84 963 | 98 000 | 153 832 | 132 500 | 0 | 0 |
| Publication/Information | 21 806 | 20 000 | 106 | 10 000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 21 699 | 0 | 0 | 10 000 |
| Dépenses en capital | - 1 905 | 50 000 | 0 | 0 | 0 | 0 | - 1 905 | 50 000 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Autres dépenses | 111 944 | 69 638 | 7 564 | 20 000 | 460 | 0 | 79 886 | 0 | 24 002 | 49 638 | 33 | 0 |
| Frais d'administration | 39 139 | 30 000 | 461 | 0 | 0 | 0 | 21 204 | 20 000 | 17 474 | 10 000 | 0 | 0 |
| Contributions directes aux pays membres (1) | 482 260 | 306 000 | - 1 894 | 16 000 | 0 | 0 | 0 | 40 000 | 484 149 | 250 000 | 5 | 0 |
| Coûts des contrats extérieurs (2) | 32 302 | 175 000 | 3 685 | 0 | 115 | 15 000 | 0 | 80 000 | 28 502 | 80 000 | 0 | 0 |
| TOTAL COÛTS DE MISE EN ŒUVRE | 1 069 282 | 1 092 138 | 16 921 | 86 000 | 575 | 35 000 | 271 980 | 300 000 | 774 525 | 656 138 | 5 281 | 15 000 |
| TOTAL COÛTS | 1 355 129 | 1 426 088 | 84 692 | 165 437 | 6 237 | 39 278 | 323 211 | 367 830 | 903 153 | 813 942 | 37 836 | 39 601 |

Résultats-clé

- 201 Evaluation des méthodologies, des modèles et de leurs résultat
- 202 Mise en œuvre du Protocole de Montréal
- 203 Renforcement de la coopération et des moyens dans le domaine de la météorologie et de la climatologie dans la région
- 204 Application des engagements pris aux termes de la Convention cadre des Nations unies sur les changements climatiques
- 205 Centre d'information pour les changements climatiques

Nota :

- (1) Sommes versées directement par le PROE aux pays pour mise en œuvre de projets et d'activités
- (2) Versements directs effectués par le PROE au titre de services sous-traités à l'extérieur
- (3) En attente de confirmation par l'AusAID du financement de la Phase III du Projet de surveillance de l'élévation du niveau de la mer. Affectation de salaire pour le chargé de projet - changements climatiques jusqu'à juillet 2000 seulement.
- (4) Document de projet en cours d'élaboration avec le PNUC
- (5) Fonds spécial pour la météorologie constitué, contributions attendues en 2000
- (6) Financement d'appoint pour un an attendu du PNUD pour juillet 2000

PROE
 OBJECTIF STRATÉGIQUE 3
 GESTION DES DECHETS, PRÉVENTION DE LA POLLUTION ET INTERVENTIONS D'URGENCE
 ANALYSE BUDGÉTAIRE DÉTAILLÉE DES RÉSULTATS-CLÉ - 12/2000 (\$ US)

| | 301 | | 302 | | 303 | | 304 | | 305 | | 306 | |
|--|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|---------|---------------|---------|
| | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget |
| MISE EN ŒUVRE PROJETS | | | | | | | | | | | | |
| Cumul effect. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Budget | 60 830 | 34 673 | 9 125 | 9 125 | 4 258 | 4 258 | 12 774 | 12 774 | 48 386 | 42 770 | 48 386 | 42 770 |
| COÛTS DU PERSONNEL | | | | | | | | | | | | |
| Cordonnateur de projet - Déchets | 46 497 | 26 503 | 6 975 | 6 975 | 3 255 | 3 255 | 9 764 | 9 764 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Chargé gestion déchets et prévention pollution | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Conseiller - Pollution marine | 48 386 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Spécialiste - pollution marine | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL COÛTS DU PERSONNEL | 94 883 | 26 503 | 6 975 | 6 975 | 3 255 | 3 255 | 9 764 | 9 764 | 48 386 | 42 770 | 48 386 | 42 770 |
| COÛTS DE MISE EN ŒUVRE | | | | | | | | | | | | |
| Déplacements officiels | 36 982 | 0 | 15 314 | 10 000 | 1 889 | 1 889 | 0 | 0 | 15 591 | 20 000 | 15 591 | 20 000 |
| Communications | 16 961 | 121 | 9 006 | 2 000 | 17 | 17 | 1 000 | 1 000 | 7 726 | 4 000 | 7 726 | 4 000 |
| Réunions/Ateliers | 78 511 | 2 166 | 27 544 | 20 000 | 8 | 8 | 0 | 0 | 19 856 | 50 000 | 19 856 | 50 000 |
| Publication/Information | 120 893 | 0 | 9 252 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 203 | 2 000 | 56 203 | 2 000 |
| Dépenses en capital | 9 833 | 0 | 1 624 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 022 | 0 | 1 022 | 0 |
| Autres dépenses | 124 763 | 0 | 119 365 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 398 | 0 | 5 398 | 0 |
| Frais d'administration | 47 948 | 4 476 | 18 435 | 5 000 | 510 | 510 | 1 000 | 1 000 | 17 402 | 18 000 | 17 402 | 18 000 |
| Contributions directes/pays membres (1) | 162 457 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 99 011 | 60 000 | 99 011 | 60 000 |
| Coûts des contrats - extérieurs (2) | 14 030 | 14 017 | 0 | 3 000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 000 | 0 | 50 000 |
| TOTAL COÛTS DE MISE EN ŒUVRE | 612 378 | 20 779 | 200 540 | 40 000 | 2 423 | 2 423 | 2 000 | 2 000 | 222 208 | 204 000 | 222 208 | 204 000 |
| TOTAL COÛTS | 707 260 | 47 283 | 207 514 | 49 125 | 5 678 | 5 678 | 6 258 | 6 258 | 270 594 | 246 770 | 270 594 | 246 770 |

Résultats-clé

- 301 Renforcer la sensibilisation régionale aux problèmes posés par les déchets solides
- 302 Gestion écologiquement rationnelle des produits chimiques et des déchets dangereux
- 303 Participation à des programmes internationaux sur les produits chimiques et les déchets dangereux
- 304 Application des principes de la Convention de Waigani
- 305 Protection du milieu marin océanien contre la pollution d'origine tellurique
- 306 Poursuite de la mise en œuvre du Programme pour la prévention de la pollution marine dans le Pacifique (PACPOL)

Nota :

- (1) Sommes versées directement aux pays par le PROE pour mise en œuvre de projets et d'activités
- (2) Versements directs effectués par le PROE au titre de services sous-traités à l'extérieur
- (3) Financement de l'Union européenne. Pas de prévisions pour 2001 et 2002 puisque le financement arrive à son terme vers la fin de 2000.
- (4) Soutien du suivi du Projet de gestion des polluants organiques persistants dans les pays insulaires du Pacifique (POPs in PICs) indiqué par l'AusAID.
- (5) Soutien du PNUJE escompté.
- (6) Contribution de l'OMI en cours de négociation. Le financement du poste de chargé de projet - pollution marine par le Secrétariat du Commonwealth s'achève en janvier 2000.

PROJE
OBJECTIF STRATEGIQUE 4
PLANIFICATION DE L'ENVIRONNEMENT ET RENFORCEMENT DES INSTITUTIONS
ANALYSE BUDGETAIRE DETAILLEE DES RESULTATS-CLÉ - 12/2000 (\$ US)

| | 401 | | 402 | | 403 | | 404 | | 405 | | 406 | | 407 | |
|-------------------------------------|---------------|--------|---------------|---------|---------------|---------|---------------|---------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|---------|
| | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget |
| MISE EN ŒUVRE PROJETS | | | | | | | | | | | | | | |
| 50 503 | 58 120 | 0 | 0 | 0 | 50 503 | 58 120 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 20 000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 31 547 | 41 470 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 31 547 | 41 470 | 0 | 0 | 0 | 20 000 | 0 | 0 |
| 49 171 | 57 830 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 171 | 67 830 |
| 43 323 | 56 800 | 21 661 | 28 400 | 21 662 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 56 800 | 0 | 28 400 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 20 903 | 28 530 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 457 | 6 830 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 202 905 | 338 380 | 21 661 | 28 400 | 21 662 | 57 960 | 64 950 | 31 547 | 41 470 | 20 903 | 56 930 | 0 | 20 000 | 49 171 | 67 830 |
| COÛTS DE MISE EN ŒUVRE | | | | | | | | | | | | | | |
| 36 386 | 101 500 | 1 461 | 0 | - 37 | 2 500 | 2 500 | 14 533 | 10 000 | 17 929 | 0 | 0 | 69 000 | 0 | 20 000 |
| 10 792 | 9 954 | 120 | 0 | 7 116 | 1 954 | 954 | 936 | 3 000 | 666 | 0 | 0 | 1 000 | 0 | 5 000 |
| 58 400 | 127 282 | 0 | 0 | - 1 652 | 45 521 | 40 000 | 0 | 22 282 | 119 | 0 | 0 | 14 411 | 0 | 15 000 |
| 13 234 | 6 000 | 15 | 0 | 1 171 | 7 052 | 0 | 4 956 | 5 000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 389 | 2 500 | 2 792 | 0 | 146 | 3 690 | 2 500 | - 106 | 0 | 861 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 357 | 40 111 | 51 | 0 | 98 | 2 631 | 40 111 | 555 | 0 | - 685 | 0 | 0 | 704 | 0 | 0 |
| 12 372 | 21 176 | 1 343 | 0 | - 138 | 989 | 0 | 7 000 | 9 176 | 1 253 | 0 | 0 | 1 928 | 0 | 0 |
| 5 165 | 165 000 | 0 | 0 | 0 | 487 | 0 | - 45 | 0 | 30 000 | 0 | 0 | 4 723 | 0 | 0 |
| 31 380 | 40 000 | 19 105 | 0 | 0 | 26 249 | 5 000 | 0 | 10 000 | - 9 969 | 0 | 0 | 0 | - 4 005 | 5 000 |
| 178 476 | 453 523 | 24 886 | 0 | 6 703 | 91 113 | 91 065 | 27 829 | 59 458 | 10 174 | 30 000 | 0 | 21 770 | 138 000 | - 4 000 |
| 381 350 | 789 903 | 46 548 | 28 400 | 28 365 | 149 073 | 156 015 | 59 377 | 100 928 | 31 077 | 86 930 | 0 | 21 770 | 158 000 | 112 830 |
| TOTAL COÛTS | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL COÛTS DE MISE EN ŒUVRE | | | | | | | | | | | | | | |

PERSONNEL COSTS
Responsable du projet CBEMP
Chargé de projet - négociations internationales - détachement
Conseil juridique
Conseil juridique (5)
Chargé de l'évaluation de l'environnement/rapports
Chargé des Etudes d'impact de l'environnement
Chargé de projet - SIG/base de données
Assistante de division

COÛTS DE MISE EN ŒUVRE
Déplacements officiels
Communications
Réunions/Ateliers
Publication/Information
Dépenses en capital
Autres dépenses
Frais d'administration
Contributions directes aux pays membres (1)
Coûts des contrats extérieurs (2)

Résultats-clé
401 Outils de planification, de gestion et de régulation du développement écologique
402 Associer le développement sectoriel aux priorités écologiques
403 Renforcement des moyens destinés à la gestion de l'environnement du Pacifique (CBEMP)
404 Renforcement de la législation relative à l'environnement
405 Moyens nationaux d'évaluation et d'établissement de rapports
406 Participation aux négociations et aux conventions relatives au développement durable
407 Prestation de services de secrétariat aux conventions d'Apia et de Nouméa ainsi qu'à la promotion de la convention de Vélizy en vue de son entrée en vigueur.

Nota :
(1) Sommes versées directement par le PROE aux pays pour mise en œuvre de projets et d'activités
(2) Versements directs effectués par le PROE au titre de services sous-traités à l'étranger
(3) Le projet s'achève en 2001, aucune affectation n'est prévue pour 2002
(4) Inclut l'atelier régional financé par le FEM. La poursuite éventuelle du détachement fera l'objet d'une décision suite à l'évaluation vers la fin de 1999 et de consultations avec le CORP.
(5) Le gouvernement français financera un poste de conseil juridique supplémentaire pour trois ans à partir de 1999.

PROJE
OBJECTIF STRATÉGIQUE 5
EDUCATION, INFORMATION ET FORMATION EN MATIERE D'ENVIRONNEMENT
ANALYSE BUDGETAIRE DÉTAILLÉE DES RÉSULTATS-CLÉ - 12/2000 (\$ US)

| | 501 | | 502 | | 503 | | 504 | | 505 | | 506 | | 507 | | 508 | | |
|-------------------------------------|---------------|---------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|---------|-------|
| | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | |
| MISE EN ŒUVRE PROJETS | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 51 501 | 53 180 | 38 626 | 38 985 | 12 875 | 13 285 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 38 783 | 43 210 | 0 | 0 | 0 | 0 | 38 783 | 43 210 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 18 650 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 650 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 6 108 | 6 830 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 108 | 6 830 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 24 712 | 25 620 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 24 712 | 25 620 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 38 025 | 50 800 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 38 025 | 50 800 | 0 | 0 | |
| TOTAL COÛTS DU PERSONNEL | 177 780 | 179 640 | 38 626 | 38 985 | 12 875 | 13 285 | 57 433 | 43 210 | 6 108 | 6 830 | 24 712 | 25 620 | 0 | 0 | 38 025 | 50 800 | |
| COÛTS DE MISE EN ŒUVRE | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 53 464 | 67 700 | 20 880 | 5 700 | -964 | 4 000 | 3 312 | 5 000 | 1 827 | 5 000 | 7 029 | 5 000 | 0 | 0 | 21 386 | 40 000 | -6 | |
| 11 605 | 21 000 | 1 893 | 2 000 | 148 | 0 | 2 524 | 5 000 | 2 701 | 2 000 | 2 600 | 2 000 | 0 | 0 | 1 839 | 10 000 | 0 | |
| 3 954 | 6 000 | 0 | 3 000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 690 | 0 | 1 294 | 1 000 | 0 | 0 | 0 | 2 000 | 0 | |
| 37 026 | 60 000 | - 600 | 10 000 | 5 454 | 10 000 | 339 | 0 | 27 621 | 25 000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 212 | 15 000 | 0 | |
| 4 321 | 33 000 | 333 | 5 000 | 288 | 8 000 | 3 700 | 4 000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 000 | |
| 18 347 | 22 000 | 100 | 2 000 | 72 | 0 | 3 605 | 0 | 23 | 0 | 14 159 | 10 000 | 0 | 0 | 387 | 10 000 | 0 | |
| 82 649 | 40 000 | 0 | 2 000 | 0 | 3 000 | 6 505 | 0 | 1 619 | 5 000 | 9 445 | 20 000 | 0 | 0 | 65 080 | 10 000 | 0 | |
| 29 252 | 33 399 | 5 626 | 7 339 | 860 | 4 740 | 1 955 | 6 000 | 3 712 | 9 150 | 6 051 | 3 800 | 0 | 0 | 11 078 | 970 | 0 | |
| 2 471 | 27 500 | 0 | 1 500 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 31 183 | 58 500 | - 143 | 5 000 | 0 | 10 000 | -16 | 8 500 | 667 | 0 | 12 848 | 0 | 0 | 2 471 | 20 000 | 0 | 0 | |
| TOTAL COÛTS DE MISE EN ŒUVRE | 274 311 | 369 099 | 28 089 | 43 539 | 5 857 | 39 740 | 21 926 | 28 500 | 40 831 | 52 150 | 53 335 | 41 800 | 2 471 | 20 000 | 121 965 | 127 970 | - 162 |
| TOTAL COÛTS | 452 091 | 548 739 | 66 715 | 83 424 | 18 732 | 53 035 | 79 358 | 71 710 | 46 939 | 58 980 | 78 047 | 67 420 | 2 471 | 20 000 | 359 990 | 378 770 | - 162 |

Résultats-clé

- 501 Intégration de la composante environnement dans les programmes d'éducation formelle
- 502 Sensibilisation du public par l'éducation des communautés en matière d'environnement
- 503 Renforcement des capacités du PROE en matière de relations publiques et publications des documents du PROE par le biais de divers médias
- 504 Rationalisation du centre d'informations et du Réseau océanien d'information sur l'environnement et télécommunications
- 505 Technologies de l'information et télécommunications
- 506 Assistance aux pays membres par le biais du Plan des petites subventions
- 507 Renforcement des moyens dans les pays membres par la formation, les détachements d'agents nationaux et l'assistance technique bénévoles
- 508 Constitution de réseaux, Communication et Collaboration pour l'éducation écologique

Nota :

- (1) Sommes versées directement par le PROE aux pays pour mise en œuvre de projets et d'activités
- (2) Versements directs effectués par le PROE au titre de services sous-traités à l'extérieur
- (3) Le Secrétariat du Commonwealth finance effectivement le poste de chargé de l'information et des publications et la continuation de cette assistance en 2000 est en cours de négociation
- (4) Mission d'expert-conseil de douze mois pour un poste de soutien aux technologies de l'information à financer par le biais d'honoraires facturés aux autres composantes de programme sur la base des services rendus.
- (5) Tenir compte de l'augmentation des effectifs du service des technologies de l'information à prévoir en fonction de la croissance des demandes émanant de l'organisation. Peu de financement disponible pour l'instant.

PROF
OBJECTIF STRATÉGIQUE 6
DIRECTION ET SERVICES ADMINISTRATIFS
ANALYSE BUDGÉTAIRE DÉTAILLÉE DES RÉSULTATS-CLÉ - 12/2000 (\$ US)

| | 601 | | 602 | | 603 | | 604 | | 605 | | 606 | | 607 | |
|-----------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------|----------------|----------------|
| | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget |
| MISE EN ŒUVRE PROJETS | | | | | | | | | | | | | | |
| 110 665 | 127 130 | 36 548 | 41 953 | 13 260 | 15 255 | 6 630 | 7 628 | 6 630 | 7 628 | 3 316 | 3 814 | 0 | 44 281 | 50 852 |
| 79 071 | 92 100 | 11 861 | 13 815 | 11 861 | 13 815 | 11 861 | 13 815 | 11 861 | 13 815 | 0 | 0 | 0 | 31 628 | 36 840 |
| 81 101 | 86 360 | 12 091 | 12 954 | 12 091 | 12 954 | 12 091 | 12 954 | 12 091 | 12 954 | 0 | 0 | 0 | 32 738 | 34 544 |
| 74 142 | 85 970 | 14 828 | 17 194 | 7 415 | 8 597 | 3 707 | 4 299 | 3 707 | 4 299 | 14 828 | 17 194 | 0 | 29 658 | 34 388 |
| 45 480 | 49 600 | 13 641 | 14 880 | 4 095 | 4 464 | 2 730 | 2 976 | 5 458 | 5 952 | 1 365 | 1 488 | 0 | 18 191 | 19 840 |
| 10 395 | 10 810 | 6 237 | 6 486 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 158 | 4 524 |
| 9 480 | 9 890 | 5 688 | 5 934 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 792 | 3 956 |
| Total coûts direction | 410 334 | 461 860 | 113 216 | 48 721 | 55 065 | 37 018 | 41 672 | 39 747 | 44 647 | 19 508 | 22 496 | 0 | 164 445 | 184 744 |
| Finances et Administration | | | | | | | | | | | | | | |
| 56 015 | 62 830 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 609 | 37 698 | 0 | 22 406 | 25 132 |
| 11 850 | 11 850 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 850 | 11 850 |
| 8 584 | 9 440 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 146 | 5 664 | 0 | 3 437 | 3 776 |
| 5 096 | 6 530 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 057 | 3 918 | 0 | 2 038 | 2 612 |
| 6 785 | 6 250 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 071 | 3 750 | 0 | 2 714 | 2 500 |
| 6 250 | 6 250 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 250 | 6 250 |
| 12 305 | 12 320 | 7 385 | 7 392 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 920 | 4 928 |
| 9 337 | 9 440 | 5 602 | 5 664 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 735 | 3 776 |
| 8 215 | 8 630 | 4 931 | 5 178 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 284 | 3 462 |
| 6 359 | 6 830 | 3 795 | 4 098 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 565 | 2 732 |
| 3 580 | 4 260 | 2 148 | 2 550 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 432 | 1 700 |
| 3 758 | 4 630 | 2 266 | 2 778 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 503 | 1 852 |
| 3 317 | 4 090 | 1 950 | 2 454 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 327 | 1 636 |
| 4 692 | 4 630 | 2 816 | 2 778 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 876 | 1 852 |
| 4 083 | 3 930 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 083 | 3 930 |
| 3 630 | 4 630 | 2 298 | 2 778 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 531 | 1 852 |
| 2 897 | 4 090 | 1 738 | 2 454 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 159 | 1 636 |
| 2 656 | 3 560 | 1 594 | 2 136 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 062 | 1 404 |
| 0 | 2 940 | 0 | 1 764 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 176 |
| 2 165 | 2 940 | 1 298 | 1 764 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 867 | 1 176 |
| 7 399 | 26 000 | 567 | 10 400 | 2 600 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 129 | 2 600 | 0 | 5 703 | 10 400 |
| Total coûts Finances, Admn | 168 174 | 206 060 | 38 417 | 54 188 | 0 | 2 600 | 0 | 0 | 0 | 47 072 | 53 630 | 0 | 83 745 | 95 642 |
| Division EEIRM | | | | | | | | | | | | | | |
| 50 547 | 57 700 | 30 328 | 34 620 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 218 | 23 080 |
| 40 640 | 49 930 | 24 384 | 29 958 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 256 | 19 972 |
| 5 613 | 7 130 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 613 | 7 130 |
| Total coûts Division EEIRM | 96 800 | 114 760 | 54 712 | 64 578 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 42 088 | 50 182 |
| Division GPE | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 180 | 7 450 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 180 | 7 450 |
| 5 715 | 6 830 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 715 | 6 830 |
| 11 895 | 14 280 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 895 | 14 280 |
| Total coûts Division GPE | 688 204 | 796 960 | 194 023 | 231 982 | 48 721 | 57 685 | 37 018 | 41 672 | 44 647 | 66 521 | 75 126 | 0 | 302 173 | 344 848 |

TOTAL COÛTS DU PERSONNEL

PROE
OBJECTIF STRATEGIQUE 6
DIRECTION ET SERVICES ADMINISTRATIFS
ANALYSE BUDGETAIRE DETAILLEE DES RESULTATS-CLÉ - 12/2000 (\$ US)

| | MISE EN ŒUVRE PROJETS | | 601 | | 602 | | 603 | | 604 | | 605 | | 606 | | 607 | |
|---|-----------------------|-----------|---------------|---------|---------------|---------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|-----------|
| | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget | Cumul effect. | Budget |
| SOUTS DE MISE EN ŒUVRE | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Déplacements officiels | 150 631 | 75 000 | 42 800 | 3 500 | 90 698 | 14 000 | 2 991 | 14 000 | 3 760 | 7 000 | 223 | 3 500 | 0 | 5 000 | 10 159 | 28 000 |
| Conférence du PROE | 137 465 | 70 000 | 757 | 0 | 131 716 | 70 000 | 169 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 831 | 0 | 1 983 | 0 |
| Participation des petits États insulaires aux Conf. du PROE | 19 526 | 20 000 | 0 | 0 | 19 526 | 20 000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Papeterie/fournitures diverses | 33 792 | 21 000 | 20 686 | 7 200 | 681 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 317 | 2 400 | 837 | 5 000 | 11 282 | 6 400 |
| Communications | 30 518 | 24 000 | 16 954 | 7 200 | 1 976 | 3 800 | 130 | 1 200 | 0 | 1 200 | -218 | 1 200 | 833 | 0 | 10 944 | 9 600 |
| Publication/normation | 18 775 | 28 000 | 11 906 | 4 900 | 701 | 4 900 | 0 | 2 800 | 0 | 2 800 | 14 | 1 400 | 0 | 0 | 7 054 | 11 200 |
| Electricité et eau | 40 968 | 32 000 | 24 326 | 19 200 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 242 | 12 800 |
| Dépenses en capital | 93 955 | 30 000 | 4 837 | 9 000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 231 | 3 000 | 0 | 10 000 | 88 888 | 8 000 |
| Centre du PROE | 1 209 322 | 1 110 000 | 0 | 0 | 1 780 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 211 | 10 000 | 1 198 331 | 1 100 000 |
| Autres dépenses | 50 872 | 60 000 | 31 023 | 30 000 | 3 136 | 0 | 2 142 | 0 | 0 | 0 | 600 | 6 000 | 0 | 0 | 14 071 | 24 000 |
| Dépréciation | 18 147 | 0 | 10 875 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 271 | 0 |
| Contributions directes aux pays membres (1) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Coûts des contrats extérieurs (2) | 158 446 | 147 000 | 25 428 | 4 800 | 69 345 | 72 000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 619 | 2 400 | 47 706 | 15 000 | 11 348 | 52 800 |
| TOTAL COÛTS DE MISE EN ŒUVRE | 1 962 117 | 1 617 000 | 188 592 | 85 800 | 319 558 | 184 500 | 5 432 | 18 000 | 3 760 | 11 000 | 5 785 | 19 900 | 61 407 | 45 000 | 1 377 583 | 1 252 800 |
| TOTAL COÛTS | 2 650 321 | 2 413 960 | 382 615 | 317 782 | 368 279 | 242 185 | 42 450 | 59 672 | 43 506 | 55 647 | 72 306 | 96 029 | 61 407 | 45 000 | 1 679 756 | 1 597 648 |

Résultats-clé

- 601 Gestion
- 602 Relations avec les pays membres
- 603 Coopération et coordination régionales
- 604 Elaboration de programmes
- 605 Finances
- 606 Technologies de l'information et télécommunications
- 607 Gestion de projets

Nota :

- (1) Sommes versées directement par le PROE aux pays pour mise en œuvre de projets et d'activités
- (2) Versements directs effectués par le PROE au titre de services sous-traités à l'extérieur
- (3) Salaires du personnel financés par la NZODA
- (4) Salaires du personnel financés par le PNUD dans le cadre du PCBPS

**Betham
& Co.**Comptables certifiés et
conseils en assurance4th floor
John William Building
Apia.
PO Box 4463
Matautu-uta
SamoaTéléphone (685) 24337
(685) 24575

Télécopie (685) 24336

9 avril 2001

M. Tamarii Tutangata
Directeur
Programme régional océanien de l'environnement
VAILIMAOBJET : RAPPORT A LA DIRECTION SUR L'EXERCICE CLOS
AU 31 DECEMBRE 2001

Cher Monsieur Tutangata,

Nous avons achevé notre vérification des états financiers du Programme régional océanien de l'environnement (PROE) pour l'exercice clos au 31 décembre 2000 et nous avons l'honneur de vous adresser la présente afin d'attirer votre attention sur certains points qu'il nous a paru utile de signaler et que nous approfondissons dans la pièce jointe aux présentes.

La responsabilité du maintien d'un système de vérification interne adéquat ainsi que de la prévention et de la détection des irrégularités, y compris de la fraude, incombe à la direction d'une organisation. Nous ne sommes pas tenus de chercher particulièrement à détecter la fraude et notre audit n'est pas susceptible de servir éventuellement à établir de tels cas.

Nos procédures d'audit permettent de s'attendre raisonnablement à ce que soient détectées erreurs et irrégularités, y compris la fraude et autres actes illégaux ayant un effet matériel sur les états financiers, mais la conduite d'un audit reste soumise à des limitations inhérentes qui entraînent inévitablement le risque que des inexactitudes, même partielles, ne soient pas décelées.

Nous tenons à marquer notre reconnaissance envers tous les agents du PROE qui nous ont aidé dans l'accomplissement de notre mission et vous serions reconnaissants de bien vouloir leur transmettre nos remerciements.

Je vous prie, cher Monsieur Tutangata, d'agréer l'assurance de ma considération distinguée,

[signature]

Terrence Betham
Directeur

**PROGRAMME REGIONAL OCEANIEN DE L'ENVIRONNEMENT
(PROE)**

**RAPPORT A L'ATTENTION DE LA DIRECTION
EXERCICE CLOS AU 31 DECEMBRE 2000**

PIECE JOINTE

Affectation incorrecte des soldes des charges à payer (rapatriement, gratifications et congés payés)*Commentaire*

Des reliquats de sommes comptabilisées pour des employés qui ont quitté le PROE n'ont pas été éliminés des comptes. Ces reliquats concernent, entre autres, les anciens employés et les soldes suivants :

- Andrew MUNROE 6 759,14 dollars
- Gisa UESELE 4 519,08 dollars
- Graham SEM 275,22 dollars
- James ASTON (6 564,04 dollars)
- Petelo IOANE 1 350,24 dollars
- Sue MILLER 7 074,43 dollars
- Sasofa FERETI 265,03 dollars

Le solde des charges à payer comptabilisé pour le personnel comprenait donc une quote-part correspondant à ces anciens employés.

Recommandation

Les salaires et autres charges relatifs à l'emploi du personnel sont financés par différents bailleurs au titre de divers projets. Nous recommandons par conséquent que les provisions pour charges à payer relatives à d'anciens membres du personnel soient reversés aux comptes des bailleurs ou des projets concernés.

Réponse de la direction

Le Secrétariat a pris les mesures nécessaires en 2001 et les reliquats ont été reversés sur les comptes concernés.

Coûts de mise à jour du système informatique*Commentaire*

Une dépense de 11 437 USD relative à la mise à jour du système informatique de la section financière a été incorrectement comptabilisée dans la liste des provisions pour charges à payer.

Recommandation

Nous ne savons pas exactement pourquoi cette dépense a été affectée aux charges à payer alors qu'elle devrait être comptabilisée avec les immobilisations. Nous recommandons donc à la direction de contrôler les affectations dans le grand livre général ainsi que dans l'état des immobilisations et de déterminer le poste correct. Les charges à payer et les immobilisations sont sous-évaluées d'un montant correspondant.

Réponse de la direction

Il s'agissait d'une erreur de saisie qui a été rectifiée par la section financière en 2001.

Commissions versées par les agences de voyage

Lors de sa réunion de novembre 1999, le sous-comité du Programme de travail et du budget a approuvé la proposition qui consistait à reverser les commissions reçues des agences de voyages sur les comptes des projets au titre desquels les voyages avaient été entrepris. Nous avons cependant identifié des commissions reçues en 2000 dans le poste Recouvrements divers. Le montant total de ces commissions encaissées en 2000 était de 10 212,16 USD.

Réponse de la direction

Il est parfois difficile d'identifier la ligne budgétaire correcte à partir des informations communiquées par les agences de voyage et les montants sont alors affectés au poste Recouvrements divers.

Assurance des immobilisations*Commentaire*

Au 31 décembre 2000, les bâtiments, mobiliers et autres agencements du nouveau siège et le véhicule *Landcruiser Prado* n'avaient pas été assurés, alors que le règlement financier stipule que les actifs du PROE doivent être convenablement assurés.

Recommandation

Nous recommandons par conséquent d'assurer ces éléments d'actif le plus rapidement possible.

Réponse de la direction

Le Secrétariat est actuellement en train de finaliser l'assurance de tous les actifs du PROE.

Compte provisoire médical*Commentaire*

Le solde de ce poste, qui est compris dans le poste Autres créanciers, est de 15 418 USD et n'a pas évolué pendant les trois derniers exercices.

Recommandation

Nous recommandons que le directeur du PROE soit consulté quant à l'éventuelle élimination de ce compte.

Poste de contrôle des rétentions*Commentaire*

Nous avons remarqué que, lorsqu'un contrat est conclu au titre d'une mission de consultant, la totalité de la valeur du contrat est affectée au poste de contrôle des rétentions, qui est considéré comme un élément du passif.

Cette pratique comptable n'est pas conforme à la norme comptable internationale 37, qui ne permet pas de comptabiliser un élément de passif ou une provision comme un coût à encourir.

Recommandation

Nous recommandons que la Conférence du PROE soit invitée à conseiller le Secrétariat quant à la manière dont il devrait comptabiliser ces coûts dans le respect des norme comptable internationales.

Le coût d'une mission de consultant ne devrait être enregistré au passif que lorsque le consultant présente sa facture pour services rendus et que, dès lors, la mission est accomplie et les dispositions contractuelles sont satisfaites.

Compte de contrôle des créanciers

Le solde général du compte de contrôle des créanciers dans le grand livre général, tel qu'il figure dans les états financiers, est de 224 159,95 USD. Cependant, le total de l'état des créanciers s'élève à 338 753,18 US au 31 décembre 2000. Nous avons identifié la raison de cette différence, à savoir le fait que, lorsque des ajustements comptables sont effectués à la date de bilan, le système comptable ne met le compte de contrôle du grand livre général à jour qu'à compter du jour du bilan, alors que, dans le grand livre auxiliaire, ces ajustements prennent effet au moment de leur enregistrement.

Recommandation

Nous recommandons que le fournisseur du logiciel comptable (ACCPAC) soit consulté sur ce problème.

Réponse de la direction

Recommandation suivie.

Créanciers divers*Commentaire*

Le solde du poste Créanciers divers (174 278 USD) contient un montant de 45 027,91 USD reporté des exercices précédents.

Recommandation

Nous recommandons que ces fonds, qui ne seront jamais déboursés, soient reversés sur les comptes des projets sur lesquels ils ont été débités. Nous notons cependant que des coûts inapplicables (heures supplémentaires, variations et acomptes, etc.) ont été affectés à ce poste. Par ailleurs, certains montants provenaient de projets arrivés à terme.

Nous recommandons donc également que le directeur soit consulté et que les fonds soient reversés aux bailleurs des projets achevés.

Original en langue anglaise

Remarques du directeur

États financiers vérifiés de l'exercice 2000

Bilan

1. Au 31 décembre 2000, le bilan fait apparaître un total des actifs de 6 682 517 USD, composé de fonds en banque, de dépôts à terme, d'immobilisations et de créances.
2. Le passif comprend les éléments suivants :
 - Soldes de projets, d'un montant de 3 319 946 USD, en caisse au 31 décembre 2000 ; ces fonds seront dépensés en 2001 sur les projets concernés.
 - Créanciers divers et autres de 957 949 USD ;
 - Avances de fonds de 3 220 USD représentant le paiement anticipé de leurs contributions par certains membres ;
 - Un compte de réserves dont le montant s'élève à 2 094 139 USD ;
 - Fonds des membres s'élevant à 307 263 USD.
3. Le poste Réserves comprend les éléments suivants :
 - Fonds capital, 52 867 USD, créé en 1993 et alimenté par les excédents réalisés par la fonction primaire et la fonction de gestion de projets ;
 - une réserve pour variation des taux de change de 118 174 USD qui inclut un gain au change de 3 584 USD en 2000 et
 - une réserve en capital de 1 923 097 USD qui inclut les nouveaux locaux du siège du PROE ainsi que le solde des actifs précédemment transférés au PROE.
4. La quote-part des membres dans l'actif total correspond au total des postes Fonds des membres et Réserves. Au 31 décembre 2000, celle-ci s'élevait à 2 401 402 USD, ce qui représente, pour 2000, une augmentation de 1 906 468 USD principalement attribuable aux financements consentis par les bailleurs de fonds aux fins de la construction du nouveau siège du PROE. Le tableau suivant récapitule la position :

| | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Fonds des membres | 79 876 | 429 | 23 960 | 166 036 | 299 986 | 305 491 | 307 263 |
| Réserves | 189 565 | 174 464 | 155 890 | 157 497 | 173 625 | 192 662 | 2 094 139 |
| Quote-part des membres dans l'actif total | 269 441 | 174 464 | 179 850 | 323 533 | 473 611 | 498 153 | 2 401 402 |
| Actif total | 2 938 835 | 3 363 918 | 3 484 807 | 2 859 270 | 4 045 516 | 5 082 810 | 6 682 517 |
| Pourcentage | 9 % | 5 % | 5 % | 11 % | 12 % | 10 % | 36 % |

5. L'augmentation de 1 772 USD enregistrée par les fonds des membres est attribuable aux résultats cumulés des activités entreprises au titre de la fonction primaire et de la fonction de gestion de projets (voir ci-dessous). Cette augmentation s'explique principalement par les raisons suivantes : l'obtention de financements garantis de la part des bailleurs de fonds pour de nombreuses activités de base, la maîtrise des coûts dans ces domaines opérationnels et une augmentation des recettes d'intérêts.

État des recettes et des dépenses

6. Cet état doit se lire avec les Notes pour les comptes et les autres documents annexes qui fournissent des informations complémentaires.

7. L'état ventile les activités financières du PROE en trois fonctions :

- la fonction primaire, qui regroupe toutes les activités relatives aux fonctions de base du PROE, dont l'organisation de la Conférence du PROE, la recherche de financements, et les prestations d'information pour les membres ;
- la fonction de gestion de projets, qui consiste à gérer les projets financés par les bailleurs de fonds pour le compte des membres et des bailleurs ;
- la fonction de mise en œuvre de projets, qui consiste à mettre en œuvre les projets pour le compte des membres et des bailleurs de fonds et exclut la gestion des projets.

8. En réponse aux instructions de la cinquième Conférence du PROE, le Secrétariat avait élaboré un système permettant de ventiler les dépenses entre ces trois fonctions. Les coûts directement imputables à l'une des ces fonctions lui sont imputés. Lorsque les coûts correspondent à plus d'une fonction, leur imputation se fait à l'aide d'un coefficient (l'indice de coût) calculé en fonction du pourcentage estimé du temps consacré par le personnel à chaque fonction. Pour l'exercice 2000 et les exercices précédents, l'indice de coût attribuait 60% des coûts de base à la fonction primaire et 40% à la fonction de gestion de projets, exception faite des salaires, qui étaient imputés sur la base du pourcentage estimé du temps consacré par le personnel à chaque fonction.

9. La présentation adoptée depuis la préparation des états financiers de l'exercice 1994 établissait également un lien direct avec la structure des divisions du PROE. La budgétisation par objectifs axée sur les résultats ayant été adoptée à partir de 1999, les comptes de 2000 montrent encore les trois fonctions, mais lient dorénavant les dépenses relatives à chaque objectif stratégique plutôt qu'aux divisions. Pour 2000, les objectifs stratégiques 1 à 5 inclus sont ceux qui étaient précédemment inclus dans la fonction de mise en œuvre des projets mais dont l'exécution était confiée aux trois divisions techniques. L'objectif stratégique 6 englobe toutes les fonctions de base du Secrétariat, dont, en particulier, toutes les activités entreprises dans le cadre de la fonction primaire et la fonction de gestion de projets.

Fonction primaire

10. Dans les comptes annuels, une distinction est faite entre les contributions versées par les membres en cours d'exercice, mais au titre d'exercices précédents, et celles qui ont été versées au titre de l'exercice en cours ou de l'exercice suivant.

11. Les recettes totales ordinaires de la fonction primaire, contributions des exercices précédents, intérêts et autres recettes inclus, s'élèvent à 726 879 USD, dont 515 711 USD de contributions et 211 168 USD d'intérêts et autres recettes. L'encaissement d'arriérés de contributions (89 544 USD) et l'augmentation des recettes d'intérêts ont permis à cette fonction d'enregistrer un excédent pour l'exercice.

12. En 2000, les recettes financées à partir des recettes ordinaires de cette fonction se sont élevées à 597 201 USD. Des économies ont été réalisées sur les salaires, cependant que le Secrétariat s'est attaché à maîtriser et à bien suivre les autres coûts.

13. Par ailleurs, des dépenses s'élevant à 373 365 USD au titre des activités de base, qui sont comptabilisées par la fonction primaire, ont été financées avec des fonds des bailleurs. L'excédent de 129 677 USD enregistré pour l'exercice est, dans une très grande mesure, principalement attribuable à ces financements.

Fonction de gestion de projets

14. Les recettes ordinaires totales de la fonction de gestion de projets, qui s'élèvent à 223 462 USD pour l'exercice 2000, consistent principalement en frais d'administration et en recouvrements. Les dépenses financées au moyen de ces recettes ordinaires totales s'élèvent à 351 368 USD pour l'exercice 2000. Par ailleurs, des dépenses correspondant à un total de 1 328 388 USD, enregistrées sur le compte de cette fonction, ont été financées avec les crédits reçus des bailleurs de fonds.

15. Le déficit de 127 905 USD pour l'exercice reflète une réduction des frais d'administration résultant principalement de ce que certains bailleurs n'acceptent pas que ces frais soient facturés aux projets qu'ils financent. Après étude, un système de recouvrement des frais actuellement en cours de mise en place permettra de mettre fin au problème. Les résultats de l'étude entreprise suggèrent également que l'indice de coût attribuant 60% des coûts de base à la fonction primaire et 40% à la fonction de gestion de projets ne conviendrait peut-être pas.

Fonction de mise en œuvre de projets

16. La plupart des recettes et des dépenses du PROE sont occasionnées par cette fonction de mise en œuvre des projets financés par les bailleurs de fonds.

17. En 2000, la masse totale des crédits consentis par les bailleurs de fonds, qui comprenait les financements anticipés reportés de l'exercice 1999, s'élevait à 8 375 276 USD.

18. Les dépenses de mise en œuvre s'élèvent à 5 118 312 USD pour l'exercice. L'écart de 3 256 964 USD entre les crédits disponibles et les dépenses effectives correspond à des soldes de projet en caisse au 31 décembre 2000 destinés à financer des activités de projets définies pour l'exercice 2001.

Dépenses et objectifs stratégiques

19. Les états financiers ventilent également les dépenses effectives selon les objectifs stratégiques. Comme indiqué au paragraphe 9, les objectifs stratégiques 1 à 5 englobent les activités de mise en œuvre des projets. L'objectif stratégique 6 englobe l'intégralité des fonctions de base du Secrétariat, dont la fonction primaire et les activités de mise en œuvre de projets entreprises par les services administratifs centraux.

20. Le tableau suivant compare, pour chacun des objectifs stratégiques, les dépenses prévues au budget avec les dépenses effectives

| | Objectifs stratégiques | | | | | | |
|----------------------------|-------------------------------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Total |
| Dépenses prévues au budget | 3,751,520 | 1,426,088 | 1,521,600 | 789,903 | 548,739 | 2,413,960 | 10,451,810 |
| Dépenses réelles | 2,222,452 | 1,355,129 | 707,260 | 381,380 | 452,091 | 2,650,321 | 7,768,633 |

21. Le détail des dépenses effectives correspondant à chaque objectif stratégique est présenté dans les documents annexes des états financiers.

22. Les facteurs principaux qui ont contribué à la diminution des dépenses relatives à l'objectif stratégique 1 ont été les suivants : le retard du lancement de la mise en œuvre du Projet Eaux internationales, l'achèvement progressif d'activités relatives au PCBPS et le fait que le financement de certaines des dépenses inscrites au budget n'était pas garanti lorsque le budget a été mis au point.

23. Le facteur principal de la réduction des dépenses relatives aux objectifs stratégiques 3, 4 et 5 est que la plupart des financements affectés à ces objectifs n'étaient pas garantis lorsque le budget avait été préparé. Certaines activités ont par conséquent été reportées à 2001 en attente de financement.

24. Les facteurs principaux de l'augmentation, par rapport au budget, des dépenses relatives à l'objectif stratégique 6 ont été : le processus de révision du Plan d'action, l'augmentation des coûts d'organisation attribuables à la tenue de la onzième Conférence du PROE à Guam ainsi que les coûts supplémentaires relatifs à la construction des bâtiments du nouveau siège du PROE. Lorsque le budget 2000 a été approuvé, il était impossible pour le Secrétariat de prévoir ces coûts additionnels, qui ont par la suite été intégralement pris en charge par les bailleurs.

Rapport d'audit des performances

25. Le rapport d'audit des performances relatif à l'exercice 2000 présenté en pièce jointe 3 traite des réalisations du PROE et des contraintes qui ont entravé l'atteinte de certains des indicateurs de performance. Selon les statistiques fournies dans le rapport, 53 % des mesures, ou indicateurs, de performance prévues au Programme de travail 2000 ont été atteintes et 26 % ne l'ont pas été. Les autres 21 % correspondent à des indicateurs ou mesures de performance qui ont été partiellement atteints ou qu'il n'a pas été possible d'évaluer.

26. Le rapport fait également ressortir les principales raisons pour lesquelles ces mesures de performance n'ont pas été atteintes, dont, entre autres :

- insuffisance de financement pour le résultat spécifié ;
- manque de clarté dans la définition de l'indicateur de performance ;
- impossibilité de lier une réalisation à un indicateur particulier ou de la mesurer ;
- il a été effectué du travail supplémentaire dont il n'avait pas été tenu compte dans les mesures de performance ;
- retards dans le recrutement de chargés de projet ;
- carence d'activités au niveau national ;
- nécessité de réviser les programmes de travail en temps utile aux fins de suivi des mesures de performance.

27. Le rapport contient également des recommandations visant à aider au contrôle et au suivi des performances dans l'avenir, notamment en ce qui concerne :

- les questions de financement ;
- l'affinement des définitions des indicateurs de performance ;
- le suivi régulier du Programme de travail et
- l'évaluation de l'efficacité des mesures de performance.

28. Il a été proposé de montrer la relation entre les crédits effectivement encaissés et chaque objectif mais ceci présente des difficultés car certains projets financés ne visent pas nécessairement un résultat-clé particulier, mais plutôt plusieurs résultats qui, dans certains cas, affectent à leur tour plusieurs objectifs stratégiques ou grands secteurs de réalisation.

29. La question d'une meilleure définition des indicateurs de performance a déjà été prise en compte lors de la préparation du Programme de travail 2002 et le Secrétariat est en train d'étudier la faisabilité de mettre en œuvre certaines suggestions dans le contexte des contraintes financières actuelles.

30. L'audit a concerné tous les résultats-clé figurant au Programme de travail 2000 sur la base d'un rapport interne du Secrétariat sur les réalisations de l'exercice. Un rapport détaillé sur chaque mesure de performance sera communiqué ultérieurement aux membres du PROE.

Rapport d'audit financier adressé à la direction

31. Le rapport des commissaires aux comptes à l'attention de la direction est joint au rapport d'audit financier pour l'exercice clos au 31 décembre 2000. Les observations du Secrétariat relatives à chacune des questions soulevées dans ce rapport sont présentées ci-dessous.

Soldes des charge à payer (rapatriement, gratifications, et congés payés relatifs à d'anciens employés)

32. Comme le mentionne le rapport, le Secrétariat a déjà pris les mesures nécessaires pour reverser ces soldes sur les comptes appropriés. Ce processus est maintenant automatique lorsque qu'un employé quitte le PROE.

Coûts de mise à jour du système informatique – affectation incorrecte

33. Comme le mentionne le rapport, le Secrétariat a maintenant rectifié cette erreur d'affectation.

Commissions versées par les agences de voyage – montants crédités au poste Recettes diverses

34. Comme le mentionne le rapport, il n'a pas été possible d'identifier précisément de poste budgétaire auquel pourraient être affectées des commissions versées au Secrétariat par des agents de voyage sur certains achats de titres de voyage. Étant donné le manque d'informations et le temps passé par le personnel de la fonction primaire du PROE à organiser les voyages et autres paiements associés, les commissions qu'il n'a pas été possible d'identifier ont été créditées au budget de la fonction primaire.

35. Le Secrétariat est actuellement en train de revoir ses modalités de fonctionnement avec les agences de voyage dans le but de veiller à ce que :

- les commissions soient déduites par les agences au moment de l'émission de la facture, ou
- que lorsque des commissions sont reversées au PROE, celles-ci soient indiquées pour chaque billet acheté et attribuées à la ligne budgétaire qui figure sur le bon de commande émis par le PROE en faveur de l'agence de voyage.

Assurance des immobilisations – certains nouvelles immobilisations sans assurance

36. Comme le mentionne le rapport, le Secrétariat prenait, à l'époque de l'audit, les mesures nécessaires pour assurer tous les actifs. Une note de couverture avait été émise au moment de l'achat du nouveau véhicule. Tous les actifs sont maintenant couverts par une police tous risques.

37. Le rapport recommande également au Secrétariat de continuer à rechercher les termes les plus favorables pour l'assurance de tous les actifs. À cet égard, le Secrétariat demande des devis d'assurance chaque fois qu'un élément d'actif est acheté, de sorte que les dates de renouvellement des polices d'assurance sont actuellement toutes différentes. La proposition, qui consisterait à regrouper tous les risques sous une police unique, sera examinée par le Secrétariat à l'occasion du renouvellement des polices d'assurance actuelles.

Compte provisoire médical- conseils sollicités quant à l'élimination de ce solde

38. Le solde de ce poste n'a pas évolué pendant les trois derniers exercices, car le Secrétariat n'a réussi à obtenir de police d'assurance médicale pour son personnel au Samoa que très récemment et s'est donc trouvé forcé de couvrir de ses propres deniers le remboursement de frais médicaux raisonnables pour tout son personnel. Le poste budgétaire a été maintenu pour le cas où les fonds disponibles pour un employé donné seraient insuffisants pour couvrir les frais à rembourser. La nouvelle police d'assurance est en cours de finalisation et il est à prévoir que le poste budgétaire devra être réactivé. Le Secrétariat considère donc qu'il n'est pas approprié de clôturer ce poste.

Poste de contrôle des rétentions – non-conformité aux normes comptables internationales

39. Le Secrétariat a pour politique d'engager les fonds destinés au financement de projets au moment de la signature des contrats avec les consultants. Cette politique permet de garantir que les fonds ne seront pas utilisés pour couvrir les dépenses d'autres projets et seront par conséquent disponibles lorsque les obligations contractuelles du PROE arriveront à échéance. Il s'agit là d'une pratique de maîtrise des dépenses établie depuis des années qui témoigne de la prudence avec laquelle le PROE procède lorsqu'il s'agit des fonds des bailleurs.

40. Selon les commissaires aux comptes, cette pratique ne s'accorde plus avec les dispositions de la norme comptable internationale 37, qui semble constituer une mesure appropriée pour les entreprises du secteur privé. Le Secrétariat est donc actuellement en train d'interroger d'autres organismes intergouvernementaux sur les pratiques qu'ils utilisent pour protéger les fonds des bailleurs et empêcher que ceux-ci ne soient incorrectement dépensés.

Compte de contrôle des créanciers non aligné avec le grand livre auxiliaire

41. Comme l'indique le rapport, le système comptable actuel ne transcrit pas automatiquement dans le grand livre auxiliaire les ajustements effectués à la date de bilan. Le Secrétariat a interrogé le fournisseur du logiciel comptable sur les mesures correctives à prendre.

Créanciers divers – soldes d'exercices précédents, dont reliquats de projets achevés.

42. Le rapport signale que des reliquats relatifs à des projets achevés ont été conservés dans le poste Créanciers divers. Le Secrétariat a donc contacté les bailleurs qui avaient financé la plupart de ces projets pour leur demander s'il serait possible d'affecter ces reliquats à d'autres projets apparentés. Le Secrétariat hésite à engager ces fonds avant d'avoir reçu la réponse des bailleurs concernés. Comme le recommande le rapport, les fonds seront reversés aux bailleurs sur demande de leur part.

43. Le rapport signale également que certaines charges, dont les montants sont peu élevés mais qui sont sans rapport avec le compte Créanciers divers, avaient été enregistrées sur celui-ci. Le Secrétariat est en train d'effectuer une réconciliation et une révision de ce poste afin de rectifier toute irrégularité.

**Betham
& Co.**

Comptables certifiés et conseils
en assurance

4th floor
John William Building
Apia.

PO Box 4463 Matautu-uta
Samoa

Téléphone (685) 24337
(685) 24575

Télécopie (685) 24336

31 juillet 2001

M. Tamarii Tutangata
Directeur
Programme régional océanien de l'environnement
VAILIMA
PROE

Objet : **RAPPORT D'AUDIT DES PERFORMANCES POUR
L'EXERCICE CLOS AU 31 DECEMBRE 2000**

Cher Monsieur Tutangata,

Nous avons achevé notre audit des performances pour l'exercice clos au 31 décembre 2000 et nous avons l'honneur de soumettre à votre attention notre rapport d'audit au titre de cet exercice.

N'hésitez pas à nous contacter pour tout complément d'information ou pour le cas où vous désiriez en discuter la teneur.

Je vous prie, cher Monsieur Tutangata, d'agréer l'assurance de ma considération distinguée,

[signature]

Terrence Betham
Directeur

**PROGRAMME REGIONAL OCEANIEN DE
L'ENVIRONNEMENT
(PROE)**

RAPPORT D'AUDIT DES PERFORMANCES

RESUME

30 JUIN 2000

TABLE DES MATIERES

| |
|--|
| RECAPITULATIF DES RESULTATS DE L'AUDIT DE PERFORMANCE |
| RECAPITULATIF DES FACTEURS AYANT ADVERSEMENT AFFECTE L'ATTEINTE DES MESURES DE PERFORMANCE |
| ANALYSE DETAILLEE DES FACTEURS AYANT ADVERSEMENT AFFECTE L'ATTEINTE DES MESURES DE PERFORMANCE |
| Questions relatives au financement |
| Manque de clarté dans la définition des indicateurs de performance |
| Impossibilité d'établir un lien entre réalisation et mesure de performance |
| Impossibilité de mesurer la réalisation au moyen de la mesure de performance |
| Travail supplémentaire effectué mais pas pris compte par la mesure de performance |
| Retards dans le recrutement de chargés de projet |
| Carence d'activités au niveau national |
| Nécessité de réviser le programme de travail en temps utile aux fins de suivi des mesures de performance |
| RECOMMANDATIONS |
| Financement |
| Affinement de la définition d'un indicateur de performance |
| Suivi régulier de l'exécution du Programme de travail |
| Vérification de l'efficacité des mesures de performance |
| PORTEE |

RECAPITULATIF DES RESULTATS DE L'AUDIT DE PERFORMANCE

Résultats statistiques - Descriptif

Le tableau ci-dessous présente une analyse statistique, par résultat, de l'atteinte des mesures ou indicateurs de performance attribués à chacun des objectifs stratégiques pour l'exercice 2000.

Tableau 1

| RECAPITULATION GLOBALE DE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS STRATEGIQUES | OBJECTIFS STRATEGIQUES | | | | | | | Total | |
|---|------------------------|----|----|----|----|----|-------|-------|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Total | | |
| Indicateurs de performance | 89 | 44 | 59 | 47 | 88 | 55 | 382 | 100% | |
| Intégralement atteints | 45 | 21 | 24 | 14 | 50 | 47 | 201 | 53% | |
| Partiellement atteints | 17 | 1 | 5 | 7 | 5 | 3 | 38 | 10 % | |
| Non atteints | 19 | 7 | 30 | 21 | 21 | 2 | 100 | 26 % | |
| Impossibilité de mesurer la réalisation au moyen de la mesure de performance | 8 | 15 | 0 | 5 | 12 | 3 | 43 | 11 % | |
| Réalisations additionnelles | | | | | 2 | | 2 | | |

Résultats statistiques - Interprétation

Indicateurs de performance intégralement atteints

Au total, seulement 53 % (202 sur 382), des mesures de performance prévues au Programme de travail 2000 ont été atteintes. Ceci signifie que nous avons été à même, non seulement de vérifier que la "réalisation" était effective selon sa description dans le Programme de travail et budget annuel 2000, mais encore de lier celle-ci directement à l'indicateur de performance correct pour chacun de ses éléments.

Indicateurs de performance partiellement atteints

Quelque 10 % des mesures de performance ont été partiellement atteintes, c'est à dire que la réalisation était considérée comme effective mais qu'elle ne satisfaisait pas complètement l'indicateur de performance.

Indicateurs de performance non atteints

Au total, 26 % des mesures de performance, soit 99 sur 382, n'ont pas été atteintes.

Impossibilité de lier une réalisation à un indicateur particulier ou de la mesurer

Dans 11 % des cas, il n'a pas été possible de corréler d'indicateur de performance à une réalisation selon la description de cette dernière dans le *Rapport d'évaluation des performances dans le cadre de l'exécution du Programme et budget 2000*. Ils nous a donc été impossible de lier la réalisation telle que décrite à l'indicateur de performance.

RECAPITULATIF DES FACTEURS AYANT ADVERSEMENT AFFECTE L'ATTEINTE DES MESURES DE PERFORMANCE

On l'a déjà vu, le taux d'atteinte des mesures de performance prévues au Programme de travail 2000 s'établit à 53 % seulement. Les autres 47 % n'ont pu être atteints pour diverses raisons que nous récapitulons ci-dessous.

1. Retards d'exécution ou atteinte partielle de nombreux indicateurs pour les raisons suivantes :
 - manque de collaboration au niveau national ;
 - retards dans le recrutement de chargés de projet :
 - instabilité dans certains pays insulaires océaniques (Fidji et Îles Salomon) ;
 - manque de clarté définition des indicateurs de performance rendant difficile l'établissement de la liaison d'une réalisation à l'indicateur de performance qui est censé la mesurer.
2. Certains indicateurs de performance concernent des activités qui se poursuivent dans le temps et qu'il n'est pas réaliste d'évaluer sur un an seulement.
3. Certains indicateurs de performance devaient servir à mesurer des activités dont le financement n'a pas été confirmé et qui n'ont donc pas été entreprises.
4. Le Programme de travail prévoit des examens mensuels. Il semble que ces examens n'aient pas été effectués, ce qui aurait éventuellement une influence sur l'atteinte de certains indicateurs.

ANALYSE DETAILLEE DES FACTEURS AYANT ADVERSEMENT AFFECTE L'ATTEINTE DES MESURES DE PERFORMANCE

Cette section analyse dans le détail les facteurs qui ont entravé l'atteinte des indicateurs de performance.

Questions relatives au financement

Le tableau ci-dessous compare, pour chaque objectif stratégique, les recettes prévues au budget avec les montants effectivement déboursés. **Cette comparaison devrait se faire sur la base des recettes réelles mais il n'a pas été possible de ventiler les recettes par objectif stratégique.** Par ailleurs, les revenus prévus au budget jouent un rôle prépondérant dans la définition du programme de travail et donc des mesures de performance.

| Analyse budgétaire | Objectif stratégique (millions de \$US) | | | | | | Total des recettes disponibles pour la mise en œuvre de projets | Objectif stratégique 6 | Recettes réellement à disposition de la fonction primaire | Total général – recettes et dépenses effectives |
|--|---|------|------|------|------|-------|---|------------------------|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Total | | | | |
| Recettes prévues au budget | 3,8 | 1,4 | 1,5 | 0,8 | 0,5 | 8,0 | 8,4 | 2,4 | 2,7 | 11,1 |
| Dépenses effectives | 2,2 | 1,3 | 0,7 | 0,4 | 0,4 | 5,1 | 5,1 | 2,6 | 2,6 | 7,7 |
| Taux d'utilisation | 59 % | 95 % | 46 % | 48 % | 82 % | 64 % | 60,7 % | 110 % | 96 % | 69 % |
| Excédent des recettes par rapport aux dépenses | | | | | | | 3,3 | | 0,06 | 3,3 |

Le manque de crédits est l'un des facteurs qui ont affectés la capacité à atteindre des indicateurs de performance pour les objectifs stratégiques. Cette situation semble pourtant surprenante car, le Programme de travail et le budget 2000 ayant été établis sur la base de financements garantis, les crédits auraient dû être disponibles, à la différence du Programme de travail 1999 dont le budget intégrait des financements non garantis et des contributions en nature.

Comme on peut le voir sur le tableau ci-dessus, le montant total des recettes disponibles pour la mise en œuvre de projets en 2000 s'est élevé à 8,4 millions USD, soit 4,2 % de plus que prévu au budget. Ce montant cumule les fonds reçus des bailleurs en 2000 et les fonds reçus des bailleurs en 1999 et reportés à l'exercice 2000.

Les recettes ont dépassé le montant prévu au budget, mais il est difficile de déterminer la proportion du total correspondant à chaque objectif stratégique et donc de savoir précisément si la non-disponibilité de crédits est effectivement la raison pour laquelle les activités n'ont pas été intégralement mises en œuvre.

Le processus d'évaluation s'en trouve faussé car les bailleurs stipulent généralement que leurs financements doivent être utilisés pour les activités qu'ils ont spécifiquement approuvées, ce qui exclut donc la possibilité d'utiliser les crédits pour une autre fonction ou un autre projet.

Par conséquent, même lorsque le PROE dispose d'un surplus, il ne peut pas l'utiliser pour combler un déficit de financement affectant un autre projet.

À l'exception des dépenses de la fonction primaire, qui ont excédé les recettes, les dépenses des projets n'ont pas atteint les niveaux prévus au budget, notamment au titre des objectifs stratégiques 3 et 4, dont les taux d'utilisation des crédits ne représentent pas 50 % des montants prévus.

Ceci suggère donc que, bien que les financements aient été garantis, le déboursement des fonds a été retardé ou que les bailleurs ont versé des montants inférieurs à ceux sur lesquels ils s'étaient engagés. Ceci est notamment le cas du Programme de renforcement des moyens pour la gestion de l'environnement dans le Pacifique (CBEMP) (résultat 403) pour lequel le montant des fonds effectivement versés par le PNUD s'est avéré inférieur au montant garanti, avec pour résultat, la non-réalisation de la plupart des activités prévues pour l'exercice.

Cependant, les directeurs de programme, notamment ceux de la division Education environnementale, information et renforcement des capacités, ont clairement déclaré qu'ils basent la préparation de leurs programmes de travail sur les coûts estimés des activités et non pas sur les montants de financements garantis. Ils doivent donc soumettre des demandes de financement à divers bailleurs pendant l'année afin de pouvoir mettre en œuvre les activités planifiées. En fin d'exercice, certaines activités n'ont pas été entreprises car il n'a pas été possible d'obtenir des crédits en temps utile.

Manque de clarté dans la définition des indicateurs de performance

Certains indicateurs de performance étaient inextricablement liés à la réalisation de plusieurs activités ; ils ne pouvaient donc pas être atteints en un an seulement et s'appliquent en fait plutôt à des activités qui se poursuivent.

- Exemple : le résultat-clé 101.1.1 prévoit la mise en œuvre de stratégies dans chacune des 17 zones de conservation (ZC), impliquant par-là l'élaboration et l'approbation préalables de ces stratégies. On n'enregistre la mise au point de stratégies que pour neuf zones de conservation seulement au titre des réalisations de l'exercice 2000. Il est par conséquent impossible d'atteindre l'indicateur de performance correspondant au résultat-clé 101.1.2 (stratégies en place dans les 17 ZC) puisque seules neuf stratégies de zone de conservation ont été élaborées.

Dans certains cas, les indicateurs de performance spécifiés se sont avérés « trop ambitieux » en ce qu'ils étaient censés être atteints en un an alors que ce délai n'était pas réaliste.

- Exemple : le résultat-clé 402.1.1 (tenue de consultations nationales) qui nécessitait des consultations avec les divers ministères ayant compétence sur les échanges commerciaux ainsi que de l'environnement avant la fin de mars 2000. Cette définition était « ambitieuse » en ce qu'il était en fait nécessaire de conclure des accords de recherche et de collaboration détaillés avec les organismes du CORP avant de pouvoir entreprendre les consultations au niveau national. Les délais d'exécution (avant la fin du mois de mars) n'étaient par ailleurs guère réalistes.

Impossibilité d'établir un lien entre réalisation et mesure de performance

Dans certains cas, nous avons été en mesure de confirmer une réalisation mais n'avons pas réussi à lier celle-ci à un indicateur de performance particulier, c'est à dire que le résultat escompté n'était pas clairement défini par l'indicateur de performance.

- Exemple : le résultat-clé 105.5 (élaboration de dossiers de projets) pour lequel l'indicateur de performance était : *dossiers acceptés par les bailleurs et les pays membres*. La réalisation était, elle, décrite comme suit : « Réseau international d'action sur les récifs coralliens (ICRAN) – Plan stratégique de mise en œuvre soumis à la Fondation des Nations Unies en décembre 2000 ».

Impossibilité de mesurer la réalisation au moyen de la mesure de performance

La définition des indicateurs de performance ne spécifie pas toujours clairement les résultats attendus pendant l'exercice. Il n'est par conséquent pas toujours possible de confirmer l'état d'avancement des réalisations ou de déterminer que la mesure de performance prévue a été atteinte.

- Exemple : au résultat-clé 102.2.2 (reproduction du concept de ZC) correspond la mesure de performance suivante : « *Pratiques exemplaires* » : *enseignements et études de cas des réussites du projet ZC définis et largement diffusés dans la région et au-delà*. La description de la réalisation était la suivante : six études de cas de ZC en cours de préparation et publication de trois articles sur le PCBPS dans des magazines internationaux. Le problème résidait dans le fait que l'indicateur de performance ne spécifiait pas exactement le nombre d'études de cas à publier, et qu'il était par conséquent impossible de dire si la publication de 6 études de cas représentait un résultat dépassant les attentes ou si, au contraire, ce résultat n'atteignait pas son indicateur de performance.
- Le résultat-clé 203.2 constitue un autre exemple, sa réalisation étant décrite comme « continue ». Dès lors, il est impossible de la mesurer et donc de dire si l'indicateur de performance a été atteint à un moment donné.

Travail supplémentaire effectué mais pas pris compte par la mesure de performance

Certains cas (résultat 406 et résultat-clé 503), s'appliquent à des travaux donnés, en l'occurrence aux travaux de la section qui rassemble les services de conseil juridique, d'information et de publication. Pourtant cette section effectue des travaux destinés à d'autres domaines d'intervention mais ces travaux ne sont pas pris en compte par la définition de ses résultats-clé.

- Par exemple, le directeur sollicite de temps à autre l'opinion professionnelle des conseils juridiques ou d'autres directeurs de programme du PROE sur un document juridique. Ce type d'exercice, qui peut demander un certain temps, n'est pas pris en ligne de compte dans le Programme de travail. Le chargé de l'information et des publications est, de même, sollicité par divers programmes pour les aider à compiler des informations et à coordonner la création de supports (brochures et vidéos).

Pourtant, ces interventions ne sont pas reconnues comme des réalisations pour la simple raison qu'il n'existe pas d'indicateur de performance qui permettrait d'en tenir compte.

Retards dans le recrutement de chargés de projet

Certains résultats n'ont pu être obtenus du fait des retards intervenus pendant l'exercice en raison de la non-disponibilité de chargés de programme susceptibles d'entreprendre les activités en question.

- Exemple : la mesure de performance correspondant au résultat-clé 105.1 n'a pas été atteinte parce que le poste de chargé de projet - gestion des zones côtières est resté vacant pendant 6 mois en 2000.

Carence d'activités au niveau national

L'atteinte de certains indicateurs de performance nécessitait que les pays donnent des informations et des avis en retour. Cependant, il n'a pas été possible d'agir en l'absence de réponse de la part des pays.

- Exemple : l'indicateur de performance du résultat-clé 109.4.1 était « *correspondance et suivi des demandes d'intervention reçues* ». Il n'y a pas de performance à mesurer car les pays membres n'ont pas répondu.
- Le résultat-clé 306.11 qui prévoyait la « *participation d'au moins quatre pays à la campagne de nettoyage en 2000* » constitue, lui aussi, un bon exemple : l'information avait été diffusée aux membres, comme prévu, mais, aucun pays n'ayant répondu, l'indicateur de performance n'a donc pas été atteint.

Nécessité de réviser le programme de travail en temps utile aux fins de suivi des mesures de performance

La mesure de performance du résultat 601.6 prévoit l'examen en temps utile des performances mensuelles et de la gestion du budget. Cependant, cet indicateur n'a pas été atteint. Il est assez difficile de quantifier les conséquences qu'aurait l'absence d'un outil de suivi efficace sur le fait que les mesures de performance sont atteintes ou non pendant l'année.

RECOMMANDATIONS

Financement

Comme l'indique le tableau 2, les recettes disponibles pendant l'exercice 2000 se sont élevées à 8,4 millions USD cependant que les dépenses s'élevaient à 5,1 millions USD. Il semblerait donc, de prime abord, que les crédits disponibles soient plus que suffisants pour faire tous les travaux programmés et donc atteindre tous les indicateurs de performance.

Pourtant, la fonction de financement semble être entravée par l'incapacité d'affecter les éventuels excédents à des projets ou objectifs stratégiques autres que ceux pour lesquels ils ont été consentis. Les contrats de financement passés avec les bailleurs de fonds contiennent des dispositions qui spécifient l'affectation des fonds à des projets donnés.

La seule solution consiste en la recherche de financements complémentaires, solution qui pose à son tour d'autres problèmes. Dans tous les cas, la définition des mesures de performance annuelles doit se faire sur la base des financements que l'organisation est certaine de recevoir et non pas sur la base de prévisions de recettes.

Il serait en outre fort utile de faire apparaître au tableau 2 les recettes effectivement encaissées au titre de chaque objectif stratégique, ce qui permettrait de vérifier les hypothèses justifiant la non atteinte des mesures de performance par un manque de crédits.

Affinement de la définition d'un indicateur de performance

Il faut définir les indicateurs de performance plus précisément, notamment leur description de l'objectif à accomplir, afin d'en rendre l'évaluation ou la mesure plus fiable.

- Exemple : certains indicateurs de performance ne peuvent être atteints qu'après plus d'un an, en raison de l'importance du travail de préparation à accomplir et du degré de détail nécessaire. L'indicateur devrait alors être affecté à plusieurs années et non pas réduit à une seule année. La mise en œuvre de stratégies dans 17 zones de conservation pourrait être échelonnée à raison de 6 zones de conservation par an.

Par ailleurs, la description de la réalisation doit être directement liée à celle de la mesure de performance, autrement la mesure de performance ne peut pas vraiment se définir comme « mesure de performance » proprement dite.

- Par exemple, les réalisations considérées comme « se poursuivant » sont particulièrement difficiles à évaluer, notamment lorsque la mesure de performance est spécifique, comme la préparation de propositions ou de stratégies à l'intention des pays membres.
- Dans le cas du résultat-clé 507.3.3, la mesure de performance est décrite comme suit : « assistance fournie jugée satisfaisante par les pays membres et les agents des programmes ». La « satisfaction des pays membres et des agents des programmes » étant, on le comprendra, assez difficile à évaluer, il serait plus approprié de maintenir ce type d'activités dans

Si l'on compte, en revanche, conserver ce type de mesure ou d'indicateur de performance, il conviendra de prévoir des procédures ou des critères détaillés qui permettront l'évaluation de l'élément « quantitatif » de la mesure ou de l'indicateur de performance. Dans le cas de l'exemple ci-dessus, les questionnaires à remplir par les pays membres et les agents de programme pourraient indiquer le « degré de satisfaction des pays ou agents » interrogés.

Suivi régulier de l'exécution du Programme de travail

Pour que le Programme de travail constitue un indicateur de performance efficace, nous recommandons que le PROE effectue une évaluation interne régulière des performances, chaque mois ou chaque trimestre, pour assurer un suivi régulier des performances de ses agents dans l'exécution du Programme de travail.

Bien entendu, les examens de suivi des mesures de performance réguliers présentent un grand avantage en ce qu'ils permettent de résoudre les problèmes affectant le programme de travail en temps utile. Ces examens révéleront immédiatement les problèmes de recrutement et de financement et les problèmes posés par la non-participation des membres ; l'impact de ces problèmes sur les mesures de performance considérées peut alors être évalué et redéfini.

À cette fin, il serait éventuellement utile de pouvoir réviser ou modifier les mesures de performance de sorte qu'elles tiennent compte des circonstances qui ont affecté la réalisation pour une année particulière. Les mesures de performances n'en seraient que plus réalistes et la probabilité de réussite n'en sera que plus grande.

Par exemple, les manques à gagner sur les financements seront révélés par ces examens mensuels ou trimestriels et le directeur de programme concerné sera en mesure de réorganiser les priorités pour ses activités ou de rechercher des sources de financement complémentaires.

Des examens réguliers permettraient par ailleurs aux commissaires aux comptes d'effectuer des audits de performance semestriels et donc de terminer leur rapport annuel plus tôt. Nous avons reçu le Rapport de suivi et d'évaluation des performances relatif au Programme de travail et au budget annuels 2000 le 31 mai 2001. Si nous l'avions reçu plus tôt, nous aurions été en mesure de terminer notre audit plus tôt que la fin du mois de juillet 2001.

L'élément de temps est un autre facteur d'importance ; en effet, l'audit des performances concerne les réalisations de 2000 mais n'intervient que six mois après la fin de l'année. Il est donc permis de se poser des questions quant à l'efficacité de cet audit puisqu'on ne peut pas savoir si les mesures de performance ont été atteintes en 2000 ou en 2001. Effectué un ou deux mois après la fin de l'exercice, l'audit permettrait de mieux mesurer les performances et d'attirer l'attention sur d'éventuels problèmes.

De plus, ne se voyant plus contraints de se concentrer sur l'audit des performances relatif à l'année précédente en plein milieu de l'année en cours (comme l'audit sur 2000 effectué en 2001), les directeurs de programme pourraient consacrer toute leur attention à l'atteinte des réalisations et des résultats inscrits au programme de travail de l'année.

Vérification de l'efficacité des mesures de performance

Nous rappelons que notre mission consistait à apprécier l'atteinte des indicateurs ou mesures de performance figurant dans le *Rapport d'évaluation des performances dans le cadre de l'exécution du Programme et budget 2000*

L'appréciation de l'efficacité de l'atteinte des mesures de performance ne faisait pas partie de notre mandat. Prenons, par exemple, le cas d'un stage de formation : notre mission était de vérifier que le stage avait effectivement été organisé, mais pas d'évaluer son efficacité pour les stagiaires.

La réalisation représentée par la création d'une zone de conservation (ZC) offre un autre exemple : notre mission était de confirmer la création effective d'une zone de conservation, mais pas de vérifier que les objectifs de cette zone avaient été atteints ou de juger de l'efficacité de la mise en œuvre.

Les questions de ce type dépassent les limites de cet audit et il se peut qu'elles ne puissent être appréciées ou mesurées que dans le temps, sur plusieurs années, ou lorsqu'un projet donné s'achève. Nous recommandons cependant à la direction de penser à ce type d'audit qui permettrait d'apprécier dans quelle mesure le PROE joue le rôle et atteint les objectifs qui ont mené à sa création.

PORTEE

Les descriptions des activités ou résultats pris en compte par l'audit des performances sont définies par le *Rapport d'évaluation des performances dans le cadre de l'exécution du Programme et budget 2000* du Programme régional océanien de l'environnement. Notre mission consistait à confirmer ou à vérifier les réalisations associées à chaque résultat-clé.

Les procédures que nous avons utilisées pour l'audit ont été limitées à la consultation des responsables de projets chargés de la réalisation des résultats-clés ainsi qu'à l'examen des rapports et documents connexes décrivant les activités ou résultats dont la réalisation était prévue au cours de l'exercice 2000. On notera que nous n'avons pas été en mesure de nous rendre dans d'autres pays du Pacifique afin d'y déterminer la réalisation de ces résultats lorsqu'ils devaient intervenir dans ces pays. La portée de notre audit a en effet été limitée par le manque de temps et par le fait que la plupart des résultats-clé correspondaient à l'organisation de programmes ou stages de formation et à la production de publications, pour divers médias, la conception de programmes éducatifs et l'élaboration de rapports.

Nous avons privilégié les consultations avec les directeurs de programme et avec les membres de la direction, ainsi que l'examen des rapports et documents connexes, en tant qu'éléments probants décrivant la réalisation des activités ou des résultats dans les différents pays.

Interprétation des résultats de l'audit

Les résultats de l'audit de performance effectué sur tous les résultats et résultats-clé (1 à 6) sont fournis dans le rapport détaillé. Nous avons examiné les réalisations de l'exercice 2000. Nous avons utilisé le rapport interne du PROE pour transcrire les résultats de notre examen dans les colonnes intitulées « Confirmation de performance par audit » et « Confirmation de performance par audit des mesures de performance ».

Dans les cas où une réalisation était confirmée, nous avons écrit « atteint » dans la colonne « Confirmation de performance par audit ». Lorsque la réalisation reflète directement l'indicateur de performance, nous avons écrit « atteint » dans la colonne « Confirmation de performance par audit des mesures de performance ». Nous avons, dans certains cas, ajouté des réalisations, qui sont alors identifiées par des caractères italiques.

La colonne « Pourcentage de réalisation par rapport à l'indicateur de performance » rend compte de l'atteinte intégrale ou partielle des réalisations. Nous avons formulé un commentaire lorsqu'il n'a pas été possible de déterminer dans quelle mesure un indicateur de performance a été atteint.



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10-14 septembre 2001

Point 7.1 de l'ordre du jour : Plan directeur

Objectif du document

1. Solliciter l'avalisation par la Conférence du Plan d'action révisé.

Contexte général

2. Le Plan directeur a été formulé pour fournir au Secrétariat les orientations nécessaires à la mise en œuvre du mandat, de la mission et des objectifs définis au Plan d'action pour la gestion de l'environnement de la région du Pacifique (2001-2004). Sa durée correspond donc à celle du Plan d'action. La structure administrative du PROE sera également définie par le Plan directeur.

3. Ayant décidé par consensus de réserver sa décision sur la révision de la structure d'ensemble de l'organisation, la 11ème CP a approuvé le Plan directeur dans son principe. Considérant cependant qu'il serait utile d'identifier des retombées et des indicateurs de performance, la conférence a demandé qu'une révision du projet de Plan directeur soit préparée et soumise à la 12ème CP.

4. Le Plan directeur révisé selon la demande de la 11ème CP est joint au présent document pour examen. Les éléments révisés figurent en caractères italiques et en crochets carrés. Ils sont accompagnés de tableaux illustrant les liaisons et l'intégration avec le Plan d'action 2001 – 2004, les grands thèmes et objectifs stratégiques, les retombées escomptées des objectifs quadriennaux du Secrétariat et les indicateurs de performance concernant les quatre grands secteurs de réalisation (GSR).

5. Les membres du PROE sont priés de noter que la structure administrative du PROE, qui relève désormais du Plan directeur, est traitée sous le point 7.2 de l'ordre du jour.

Recommandation

6. La conférence est invitée à :
 - examiner et approuver le Plan directeur 2001 - 2004.

8 août 2001

Original en langue anglaise



Programme régional océanien de l'environnement
(PROE)

PROJET

DE

PLAN DIRECTEUR

2001 - 2004

Révisé en juillet 2001

Avant-propos

Je suis heureux de présenter ici le Plan directeur du Secrétariat pour la période 2001-2004. Il s'agit du second plan élaboré depuis que le PROE est devenu une organisation intergouvernementale autonome à l'aboutissement des négociations de l'Accord de 1993 portant création du PROE.

La durée du Plan directeur coïncide avec celle du Plan d'action pour la gestion de l'environnement de la région du Pacifique 2001- 2004. Cette concordance résulte d'un effort délibéré visant à aligner la vision et les fonctions du Secrétariat sur la vision régionale, et notamment les grands secteurs de réalisation et les procédures stratégiques visant au renforcement des capacités nationales que les membres du PROE jugent prioritaires pour les quatre années à venir.

Il ressort de la révision du Plan d'action 1997- 2000 que les membres du PROE sont globalement satisfaits de l'action du Secrétariat. De manière plus importante encore, cette révision a montré que le Secrétariat devrait à l'avenir assumer le rôle d'expert environnemental de la région, conseiller les membres du PROE de manière professionnelle et compétente, aider à mobiliser les financements nécessaires aux nouvelles initiatives et se départir de son rôle de maître d'œuvre au profit de ses collaborateurs et des organismes nationaux qui prendront la relève de la mise en œuvre des projets.

Le Secrétariat est tout acquis à la réorganisation et au renforcement de son potentiel humain et financier qui lui permettront de répondre efficacement et de manière responsable aux enjeux inhérents à sa nouvelle fonction. Il s'engage à travailler en étroite collaboration avec ses partenaires et avec les membres du PROE dans le but de donner forme à la vision et aux objectifs énoncés dans le Plan d'action.

Meitaki ma'ata

Tamari'i Tutangata
DIRECTEUR

Sommaire

| | | |
|---|--|-----------|
| Avant-propos | | 2 |
| 1. Introduction | | 4 |
| 2. Mandat et cadre d'intervention | | 5 |
| 3. Vision | | 7 |
| 4. Mission | | 7 |
| 5. Valeurs et pratiques professionnelles | | 8 |
| 6. Procédures et grands secteurs de réalisations | | 8 |
| 6.1 | <i>Grands secteurs de réalisations – objectifs et grands axes</i> | 8 |
| | Conservation de la nature | 8 |
| | Prévention de la pollution | 9 |
| | Changements et variabilité climatiques | 9 |
| | Développement économique | 9 |
| 6.2 | <i>Tableaux illustrant les liaisons et l'intégration avec les éléments et les objectifs stratégiques inscrits au Plan d'action 2001-2004, les retombées escomptées des travaux du Secrétariat et les indicateurs de performance quadriennaux correspondant aux quatre grands secteurs de réalisation (GSR)</i> | 11 |
| 7. Le Secrétariat | | 26 |
| 7.1 | <i>Ressources</i> | 26 |
| | 7.1.1 <i>Ressources humaines</i> | 26 |
| | 7.1.2 <i>Ressources financières</i> | 26 |
| | 7.1.3 <i>Gestion des ressources – retombées escomptées et indicateurs de performance</i> | 27 |
| 7.2 | <i>Structure d'organisation</i> | 28 |
| 7.3 | <i>Structure d'organisation</i> | 29 |
| 8. Annexes | | |
| | 30 | |
| I. | Intégration du processus de planification générale, du Plan d'action et du processus annuel de Programme de travail et de budget | 30 |
| II. | Glossaire des termes de planification générale | 31 |
| III. | Sigles | 33 |

1. Introduction

Ce Plan directeur a pour but de définir la vision du Secrétariat et de préciser les grandes fonctions qui sont les siennes. Ces fonctions lui permettront de favoriser la mise en œuvre du Plan d'action pour la gestion de l'environnement de la région du Pacifique 2000 - 2004 par les membres du PROE.

Le Secrétariat a bien servi la région depuis que le PROE est devenu une organisation régionale autonome à l'entrée en vigueur de l'Accord de 1993 portant création du PROE. Il a joué un rôle capital dans la prise de conscience des États insulaires du Pacifique qui sont désormais pénétrés de l'importance que revêt la saine gestion de l'environnement et des ressources naturelles pour la prospérité et le bien-être futurs de leurs populations. Le Secrétariat a favorisé la coopération entre les membres du PROE dans le domaine de la protection environnementale. Il a également aidé les pays insulaires membres de l'organisation à porter leurs préoccupations à l'ordre du jour de plusieurs grandes conférences internationales traitant de protection environnementale et de développement durable.

Au cours des quatre années à venir, le Secrétariat veillera à intensifier les efforts engagés en collaboration avec les États membres du PROE, la société civile et ses partenaires régionaux et internationaux œuvrant pour le développement afin de renforcer encore les capacités des pays insulaires membres et leur permettre d'apporter des réponses toujours plus efficaces aux problèmes transfrontières appelant des interventions à l'échelle mondiale. Le Secrétariat s'engage quant à lui à renforcer ses propres moyens d'assistance technique et de conseil politique afin d'appuyer ces initiatives méritoires.

Comme par le passé, le Secrétariat cherchera des modes d'intervention novateurs et encouragera l'excellence au sein de ses effectifs et dans sa gestion dans le but d'améliorer encore ses prestations. Pour ce faire, il s'appuiera sur les considérables atouts que constituent le dévouement de son personnel et les bonnes relations qu'il entretient avec l'ensemble des membres du PROE et sur les liens tout aussi solides qu'il a tissés avec plusieurs bailleurs d'aide et organismes de développement.

Le Plan directeur fera l'objet d'une révision à moyen terme afin de permettre au Secrétariat de procéder, le cas échéant, aux ajustements nécessaires pour répondre efficacement aux besoins des membres du PROE.

2. *Mandat et cadre d'intervention*

Le Secrétariat tire son mandat de l'Accord de 1993 portant création du PROE, du Plan d'action pour la gestion de l'environnement de la région du Pacifique ainsi que des directives de la conférence du PROE qui est son instance dirigeante.

Le rôle, les fonctions, la structure et les interventions du Secrétariat sont déterminés par son mandat, les besoins prioritaires et les attentes de ses membres et partenaires tels qu'ils sont énoncés au Plan d'action ainsi que par les ressources dont il dispose aux fins de mise en œuvre de son programme de travail.

Le Secrétariat est composé de cadres professionnels qualifiés et motivés qui se sont engagés à donner forme à la vision énoncée au Plan d'action: "Renforcer encore les capacités des peuples et pays insulaires océaniques pour leur permettre de planifier, de protéger et de gérer leur environnement de manière durable". Ils sont déterminés à aider les membres du PROE à jouir d'une prospérité fondée sur un développement national et régional respectueux de l'environnement et des ressources naturelles.

L'un des enjeux majeurs auxquels sont confrontés le Secrétariat, les membres du PROE et les autres intervenants qui partagent cette vision est de favoriser la sensibilisation et la prise de conscience la plus large quant aux menaces qui pèsent sur l'environnement et les ressources naturelles du fait des pressions exercées par la cadence du développement économique. Il convient d'engager des initiatives bien pensées et opportunes dans le but de renforcer les capacités nationales et régionales qui permettront à leur tour d'engendrer un développement durable dans les délais les plus brefs.

Lors de la révision du Plan d'action 1997- 2000, on a sollicité l'opinion des membres et partenaires du PROE quant aux priorités et questions stratégiques devant faire l'objet du Plan d'action pour la période 2001- 2004. C'est ainsi qu'ont été définies les questions auxquelles le Secrétariat doit apporter une réponse constructive, efficace et pertinente pour donner forme à la vision et aux objectifs énoncés dans son mandat et dans le Plan d'action.

Il s'agit notamment des questions suivantes :

(i) Pour le Secrétariat

- Renforcement des services internes de conseil, de coordination et d'information. Amélioration de la planification, de la conception et de la mise en œuvre des projets afin de mettre en évidence les risques possibles (difficultés financières, structures juridiques et politiques inadéquates), les différences caractérisant la situation des membres et pouvant avoir une incidence sur l'organisation et la mise en œuvre des projets dans l'optique d'un renforcement général des interventions ;
- Consolidation des liens avec les territoires ;

- Mise au point de mécanismes efficaces de consultation avec les administrations des pays membres et les autres partenaires dans le but de déterminer les besoins, les priorités et les solutions les plus rentables en ayant notamment plus souvent recours aux projets pilote ;
- Renforcement de la coordination et des relations avec les administrations des pays membres, les autres intervenants et les organismes régionaux et internationaux afin d'éviter les doubles emplois et les utilisations non rationnelles de ressources déjà limitées, et
- Communication et négociations avec les bailleurs d'aide afin de garantir des financements plus souples et de plus longue durée et d'obtenir des aides de nature générale plutôt que des aides attribuées à des projets spécifiques.

(ii) Pour les membres bénéficiant de l'assistance du Secrétariat

- Consolidation des procédures nationales de programmation et de planification visant à intégrer les questions environnementales dans le processus de prise de décision et d'élaboration des politiques, tant au niveau politique qu'au niveau de la haute administration ;
- Mise au point de cadres juridiques et politiques propres à soutenir le développement durable ;
- Mise à disposition des ressources nécessaires aux correspondants du PROE et aux organismes nationaux responsables de la bonne application et du respect des politiques et des lois environnementales ;
- Affectation des ressources financières nécessaires au budget ordinaire du Secrétariat, et
- Définition de mandats clairs et amélioration de la représentation des membres aux conférences du PROE comme aux réunions et conférences traitant de questions majeures ayant de profondes répercussions politiques, juridiques, institutionnelles et financières pour les membres et le Secrétariat.

(iii) Organisations régionales et autres

- Recours au Conseil des organisations régionales du Pacifique (CORP) pour la promotion d'un objectif commun, poursuivi dans le cadre des programmes de travail, en vue de la protection et de la gestion durables de l'environnement et des ressources naturelles du Pacifique, et
- Constitution de partenariats dynamiques entre le PROE, les ONG et les organisations internationales permettant de traiter au plan national et régional les questions d'intérêt commun, de nature environnementale ou autre.

3. **Vision**

Un Secrétariat à même d'apporter un soutien actif aux populations des pays insulaires océaniques [pour veiller à ce qu'elles soient mieux] préparées à planifier, protéger et gérer leur environnement aux fins du développement durable

4. **Mission**

Promouvoir la coopération dans le Pacifique insulaire et fournir son concours afin de protéger et d'améliorer l'environnement et de favoriser le développement durable pour les générations actuelles et futures

Pour nous acquitter de cette mission, nous nous attacherons à :

- Développer des liens plus étroits et des partenariats plus dynamiques avec les membres du PROE et les organisations régionales et internationales pour trouver remède aux problèmes environnementaux auxquels est confrontée la région ;
- Collaborer avec les autres organisations régionales afin d'établir des passerelles entre nos programmes de travail respectifs et œuvrer en faveur de la protection et de la gestion à long terme de l'environnement et des ressources naturelles du Pacifique ;
- Intensifier les efforts visant à intégrer ou à créer des partenariats efficaces, préciser les domaines permettant des économies d'échelle et une plus grande efficacité et affermir la coordination et la coopération avec les pays membres, la société civile, le secteur privé et les organisations régionales et internationales ;
- Renforcer nos fonctions de documentation et d'information pour appuyer les efforts des membres du PROE ;
- Soutenir le renforcement des capacités nationales en offrant un soutien professionnel actif au plan politique et technique, en appuyant le renforcement des institutions et la mise en valeur des ressources humaines et en répondant en temps utile aux demandes d'aide technique.

5. Valeurs et pratiques professionnelles

Pour honorer notre mandat et les objectifs de notre mission, nous nous engageons à :

- Consolider nos relations et notre collaboration avec nos membres et partenaires ;
- Faire preuve de la plus haute intégrité et conscience professionnelle dans l'exercice de nos fonctions ;
- Améliorer la gestion et la mise en valeur de nos ressources humaines ;
- Rechercher la transparence la plus totale dans nos politiques et systèmes institutionnels, et
- Instaurer un climat professionnel fondé sur l'égalité des chances et la reconnaissance du mérite et des prestations.

6. Procédures et grands secteurs de réalisations

Le Plan d'action pour la gestion de l'environnement de la région du Pacifique 2001-2004 définit quatre grands secteurs de réalisation (GSR) essentiels pour l'avènement du développement durable.

- GSR1 Conservation de la nature
- GSR2 Prévention de la pollution
- GSR3 Changements et variabilité climatiques
- GSR4 Développement économique

6.1 Grands secteurs de réalisations – Objectifs et grands axes

Conservation de la nature

Objectif : Protection effective du patrimoine naturel du Pacifique insulaire fondée sur la conservation et la gestion durables des ressources naturelles et de la diversité biologique.

Grands axes :

- Zones de conservation
- Gestion des écosystèmes
- Protection des espèces
- Sécurité biologique, accès aux ressources génétiques et droits de propriété intellectuelle
- Gestion traditionnelle des ressources

Prévention de la pollution

Objectif : Renforcer l'aptitude des membres du PROE à gérer et traiter les problèmes posés par la pollution marine, les déchets dangereux, les déchets solides, les eaux usées et autres sources de pollution d'origine tellurique. Le Secrétariat aidera les membres à s'acquitter de leurs obligations au titre des instruments régionaux et internationaux pertinents.

Grands axes :

- Pollution marine
- Pollution par les déchets dangereux
- Déchets solides, eaux usées et autres formes de pollution d'origine tellurique

Changements et variabilité climatiques

Objectif : Améliorer dans les pays insulaires océaniques la compréhension des questions liées aux changements, à la variabilité climatiques et à l'élévation du niveau de la mer et renforcer leurs capacités à y répondre.

Grands axes :

- Renforcement des services météorologiques
- Compréhension des changements et de la variabilité climatiques
- Élévation du niveau de la mer
- Impacts et vulnérabilité
- Adaptation et atténuation
- Élaboration de politiques en matière de changements climatiques

Développement économique

Objectif : Renforcer les capacités régionales et nationales dans le but d'intégrer la recherche, l'information, la planification et la gestion environnementales au processus de développement, de manière telle à mettre en évidence les obstacles comme les possibilités.

Ce grand secteur de réalisation a essentiellement pour objet de favoriser l'intégration des questions et objectifs environnementaux et des réformes et actions menées par les membres du PROE en vue de leur développement social, physique et économique. L'objectif à long terme du Plan d'action étant de favoriser l'avènement du développement durable, on s'attachera à intégrer les objectifs, les activités et les retombées des autres grands secteurs de réalisation tout en répondant aux besoins spécifiques du développement durable par la formation, la mise à disposition d'outils de décision et l'adoption de textes législatifs et de programmes politiques favorisant cette intégration.

Grands axes :

- Commerce, investissement et environnement
- Tourisme [durable]
- Intégration de l'environnement et du développement
- Démographie, établissements humains et urbanisation
- Partenariats entre les secteurs public et privé
-

6.2 *Tableau illustrant les liaisons et l'intégration avec les éléments et les objectifs stratégiques inscrits au Plan d'action 2001- 2004, les retombées escomptées des travaux du Secrétariat et les indicateurs de performance quadriennaux correspondant aux quatre grands secteurs de réalisation (GSR).*

La satisfaction pleine et entière des retombées escomptées et des éléments des GSR et des grands secteurs de réalisation et l'aboutissement des grands axes seront largement fonction de la capacité institutionnelle des membres du PROE et de leur aptitude à gérer et à mettre en œuvre les programmes et les résultats au niveau national. Elles dépendront également de l'aptitude du Secrétariat du PROE à fournir en temps utile l'assistance requise pour compléter et étayer les moyens des pays membres.

Les tableaux ci-après présentent les processus, mécanismes et outils dont usera le Secrétariat pour soutenir le renforcement des capacités et le renforcement des institutions des membres insulaires du PROE. Ces processus et services ne sont pas précisément identifiés dans les descriptions des résultats du Plan directeur en raison de la nature quadriennale de celui-ci. Ils seront en revanche spécifiquement traités et identifiés dans les programmes de travail annuels du Secrétariat.

- Planification des politiques et renforcement des institutions
 - Soutien à l'élaboration et à la planification des politiques
 - Cadre législatif
 - Constitution du Fonds fiduciaire
 - Élaboration de dossiers de projets
- Mise en valeur des ressources humaines
 - Formation professionnelle et spécialisée
 - Éducation
 - Sensibilisation et conscientisation du public
- Communication et information
 - Centre de documentation
 - Technologie de l'information
 - Publications et relations publiques
 - Constitution de réseaux
- Soutien et conseil technique
 - Réponse aux demandes de conseil scientifique ou technique émanant des membres et ne relevant pas des autres domaines d'intervention
 - Bureau d'assistance technique
 - Projets pilote

• GSR 1 Conservation de la nature

• But : Protection effective du patrimoine naturel du Pacifique insulaire fondée sur la conservation et la gestion durables des ressources naturelles et de la diversité biologique.

| Grand axe et buts | Retombées escomptées (correspondant à un grand axe) | Réalizations sur 4 ans (correspondant à une retombée escomptée) | Indicateurs de performance (correspondant à des réalisations) |
|---|---|---|---|
| <p>• GSR 1.1- Zones de conservation</p> <p>But : conserver et gérer durablement et efficacement la diversité biologique et des ressources marines <i>in situ</i>, notamment par le truchement des approches communautaires.</p> | <p>1.1.1 Augmentation de la surface totale à haute valeur de biodiversité et de la représentativité des ressources naturelles qui font l'objet de conservation et de gestion durable (par le biais des zones de conservation).</p> <p>1.1.2 La santé, l'intégrité et le statut des zones de conservation, des écosystèmes, des habitats et des espèces du Pacifique insulaire sont préservé ou restaurés.</p> <p>1.1.3 Meilleure appréciation des avantages de la valeur de la conservation de la biodiversité à tous les niveaux dans les pays insulaires océaniques.</p> <p>1.1.4 Meilleure acceptation de la valeur des pratiques traditionnelles utiles pour la conservation de la biodiversité et la gestion des ressources.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Acceptation et application dans toute la région du modèle de zone de conservation (ZC) aux fins de conservation de la nature • Des indicateurs biologiques et des méthodes de surveillance continue ont été élaborés et sont communément utilisés. • Des mesures de maintenance ou de restauration sont prises ou maintenues. • Zones de conservation modèles démontrant le double avantage représenté par la conservation et le développement durable • Recours plus fréquent aux pratiques traditionnelles utiles en matière de conservation de la biodiversité et de gestion des ressources. | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de pays insulaires océaniques qui appliquent le principe des zones de conservation dans leurs activités de conservation de la nature • Nombre de ZC qui ont atteint l'autonomie financière tout en conservent leur statut de zone protégée. • Nombre de zone de conservation ou de sites dotés de programmes de surveillance continue • Ponctualité des rapports de surveillance sur le statut des zones de conservation, des écosystèmes et des espèces. • Nombre de stages et autres activités de formation à l'utilisation des indicateurs et des méthodes de surveillance organisés. • Nombre de petites entreprises opérant rentablement dans les zones de conservation. • Nombre de pays insulaires océaniques qui intègrent les pratiques de gestion traditionnelles dans leur législation. • Nombre de plans visant la gestion des ressources et les zones de conservation, ainsi que la faune et la flore sauvages, qui intègrent les pratiques et méthodes de gestion traditionnelles bénéfiques. |

| Grand axe et buts | Retombées escomptées (correspondant à un grand axe) | Réalizations sur 4 ans (correspondant à une retombée escomptée) | Indicateurs de performance (correspondant à des réalisations) |
|--|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> GSR 1.2 Gestion des écosystèmes <p>But : Réussir à protéger ou à gérer durablement un échantillon représentatif des divers types d'écosystèmes insulaires océaniques et des espèces de faune et de flore qui leurs sont associées.</p> | <p>1.2.1 Capacités des pays insulaires océaniques à protéger et à gérer durablement leurs écosystèmes renforcées.</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.2.2 Ecosystèmes marins et terrestres protégés importants aux niveaux local, régional et international plus nombreux. 1.2.3 Les dangers les plus urgents menaçant les écosystèmes sont prévenus, éliminés ou réduits. 1.2.4 La gestion des milieux insulaires et côtiers est intégrée dans les pays insulaires océaniques. 1.2.5 Meilleure utilisation des ressources dans les méthodes de conservation et de planification dans les pays insulaires océaniques. 1.2.6 Meilleure intégration des stratégies, programmes et résultats environnementaux aux initiatives nationales en matière de développement socioéconomique. | <ul style="list-style-type: none"> Programmes de formation et de renforcement des capacités pertinents offerts à une large gamme ciblée de parties prenantes de la conservation. Soutien technique et projets visant l'identification des habitats et des espèces qui doivent faire l'objet de protection et de gestion pour survivre. Sensibilisation accrue, dans les pays insulaires océaniques, aux écosystèmes marins menacés qui revêtent une importance particulière au niveau régional ou international. La planification de la conservation de la biodiversité est renforcée au niveau local et au niveau national. De nouvelles zones abritant des écosystèmes marins et terrestres importants aux niveaux local, régional et international font l'objet de mesures de protection ou de gestion durable. Mesures prises aux niveaux local, régional et international pour prévenir, éliminer ou réduire les dangers les plus urgents menaçant les écosystèmes. Programme de formation et projets expérimentaux intégrant des politiques, des stratégies et des orientations physiques et économiques pour la gestion du littoral dans les pays insulaires océaniques Projets pilote démontrant les moyens d'intégrer la gestion de la conservation et du développement durable au niveau local. Projets expérimentaux illustrant les meilleures pratiques de gestion communautaire des zones marines protégées | <ul style="list-style-type: none"> Nombre de stages organisés, de programmes de formation lancés et de stagiaires formés à la gestion des écosystèmes et autres sujets connexes. Nombre de campagnes de sensibilisation menées au niveau national et au niveau régional. Nombre de pays insulaires océaniques dotés de stratégies, de plans d'action nationaux pour la diversité biologique (NBSAP) et de plans de gestion côtière intégrée. Nombre d'initiatives de conservation lancées qui ciblent des écosystèmes et des ressources en grand danger (d'extinction). Nombre de projets lancés au niveau communautaire pour inculquer les meilleures pratiques et les leçons applicables à la gestion communautaire aux fins de l'utilisation durable et de la conservation d'écosystèmes et de ressources spécifiques. Augmentation de 10 % au moins du nombre d'écosystèmes d'importance critique soumis à des régimes de gestion ou de développement durable Nombre de mesures prises aux niveaux local, régional et international pour prévenir, éliminer ou réduire les dangers les plus urgents menaçant les écosystèmes. Résultats des projets pilote acceptés et mis en oeuvre par les pays membres. |

| Grand axe et buts | Retombées escomptées (correspondant à un grand axe) | Réalizations sur 4 ans (correspondant à une retombée escomptée) | Indicateurs de performance (correspondant à des réalisations) |
|---|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> GSR 1.3 Protection des espèces <p>But : effectivement protéger les populations viables de toutes les espèces classées menacées et/ou en voie d'extinction par l'UICN.</p> | <p>1.3.1 Augmentation du nombre d'espèces menacées et/ou en voie d'extinction d'importance locale, régionale ou internationale effectivement protégées</p> <p>1.3.2 La capacité des pays insulaires océaniques à se protéger contre les menaces (espèces envahissantes, surpêche, etc.) et à atténuer les dangers existants est renforcée.</p> <p>1.3.3 Les dangers les plus urgents menaçant les écosystèmes sont prévenus, éliminés ou réduits.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Des interventions adaptées à des sites particuliers afin de protéger des espèces menacées et/ou en voie d'extinction sont menées ou soutenues. Le statut des espèces en voie de disparition de la région est établi et documenté ; les priorités de conservation sont établies. Consolidation des législations et réglementations visant à protéger les pays insulaires océaniques des espèces envahissantes exotiques menaçant leur diversité biologique Capacité d'application de la législation et de la réglementation améliorée. Prise de conscience accrue de la menace que constituent les espèces envahissantes exotiques pour le biote endémique et de la situation des espèces en voie d'extinction dans les pays insulaires océaniques Des mesures de réduction ont été prises contre les dangers les plus urgents menaçant les écosystèmes, les espèces et les habitats. | <ul style="list-style-type: none"> Nombres de projets lancés ou soutenus en vue du rétablissement de la population des espèces et autres initiatives visant des espèces particulières. Nombre d'activités de surveillance d'espèces clé soutenues aux niveaux local, national et régional. Nombre d'espèce en voie de disparition dont le statut a été déterminé et saisi dans les bases de données internationales appropriées. Nombre de stages régionaux et nationaux organisés pour renforcer la législation et la réglementation des pays insulaires océaniques. Intensification des efforts en matière de production de guides d'excursions et de supports pédagogiques, de promotion médiatique et d'organisation d'ateliers de formation (en nombre et en pourcentage d'augmentation par rapport au niveau actuel). Des réseaux régionaux de communication ont été créés et/ou renforcés à l'appui de la protection des espèces particulièrement importantes aux niveaux régional et international. Nombre d'accords de collaboration avec des ONG et des ministères compétents en matière de conservation des espèces. Nombre de pays insulaires océaniques qui mènent des activités (plans, politiques ou programmes) visant à prévenir, éliminer ou réduire les dangers les plus urgents menaçant leur diversité biologique. |

| Grand axe et buts | Retombées escomptées (correspondant à un grand axe) | Réalizations sur 4 ans (correspondant à une retombée escomptée) | Indicateurs de performance (correspondant à une des réalisations) |
|--|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> GSR 1.4 - Sécurité biologique, accès aux ressources génétiques et droits de propriété intellectuelle <p>But : coordonner efficacement les activités de conservation de la nature en faisant jouer des mécanismes régionaux, existants ou nouveaux, et soutenir les efforts des pays insulaires océaniques en matière de négociation et de mise en œuvre des conventions régionales et internationales pertinentes.</p> | <ul style="list-style-type: none"> 1.4.1 Les pays insulaires océaniques ont signé la CDB et d'autres conventions internationales et régionales pertinentes et disposent des moyens nécessaires à leur mise en œuvre. 1.4.2 Les capacités des pays insulaires océaniques à participer efficacement aux réunions régionales et internationales relatives à la CDB et à d'autres conventions environnementales est renforcée. 1.4.3 Les activités régionales du PROE sont correctement coordonnées avec celles des membres et d'autres organisations régionales. | <ul style="list-style-type: none"> Dans les pays insulaires océaniques, prise de conscience intensifiée des questions d'intérêt national, régional et international relatives à la CDB et à d'autres conventions environnementales. Des initiatives ont été lancées au niveau régional pour soutenir et compléter les actions entreprises par les pays au sujet de problèmes visés par les conventions. Les mécanismes existants en matière de coordination des activités nationales et régionales concernant la nature sont maintenus et renforcés. | <ul style="list-style-type: none"> Nombre de réunions régionales (stages de formation et de planification, etc.) au cours desquelles la prise de conscience de la sécurité biologique et les connaissances en la matière, l'accès aux ressources génétiques, les droits de propriété intellectuelle, les espèces exotiques envahissantes et les mécanismes de documentation et de diffusion des informations font l'objet de discussions. Nombre d'initiatives coordonnées par le PROE soutenant les pays insulaires océaniques aux fins de mise en œuvre de la CDB. Nombre de réunions internationales relatives à la CDB au cours desquels le PROE a participé pour apporter son concours aux pays insulaires océaniques. La Table ronde annuelle des îles du Pacifique pour la conservation de la nature est maintenue et renforcée. La Stratégie d'action océanique pour la conservation de la nature dans le Pacifique 1999 - 2002 est révisée et mise à jour en tant que de besoin. 7ème Conférence du Pacifique insulaire sur la conservation de la nature et les aires protégées réunie, principales résolutions et recommandations mises en œuvre. |
| <ul style="list-style-type: none"> GSR 1.5 - Gestion traditionnelle des ressources <p>But : Promouvoir et appliquer sagement le savoir traditionnel au service de la conservation et de la gestion durable des ressources.</p> | <ul style="list-style-type: none"> 1.5.1 Acceptation plus nette de la valeur et de l'importance des pratiques traditionnelles bénéfiques. | <ul style="list-style-type: none"> Pratiques et méthodes traditionnelles durables communément intégrées à la pratique de la gestion des ressources et de la conservation de la biodiversité. Intégration des pratiques traditionnelles de gestion des ressources dans les textes de loi nationaux. | <ul style="list-style-type: none"> Plans de gestion des ressources et de conservation intégrant les pratiques et méthodes traditionnelles dans toutes les zones de conservation. Meilleure prise de conscience des pratiques traditionnelles de gestion des ressources dans toutes les zones de conservation. |

GSR 2 Prévention de la pollution

But : Renforcer la capacité des membres du PROE à lutter et à se prémunir contre la pollution marine, les déchets dangereux, les déchets solides, les eaux usées et autres formes de pollution d'origine tellurique et à honorer leurs obligations au titre des instruments juridiques internationaux et régionaux.

| Grand axe et but | Retombées escomptées (correspondant à un grand axe) | Réalizations sur 4 ans (correspondant à une retombée escomptée) | Indicateurs de performance (correspondant à une des réalisations) |
|---|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> GSR 2.1 Pollution marine <p>But - évaluer les risques actuels et potentiels de pollution marine et aider les membres du PROE à améliorer leur capacité à prévenir effectivement les incidents générateurs de pollution et à intervenir en cas d'incident.</p> | <p>2.1.1 Amélioration des capacités de lutte contre les déversements en milieu marin.</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.1.2 Amélioration de la gestion des déchets des navires. <p>2.1.2 Meilleure prise en compte des questions environnementales lors de la conception et de l'exploitation des installations portuaires.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Plan d'action régional (PACPLAN) élaboré et adopté par les pays insulaires océaniques Plans d'action nationaux élaborés et adoptés. Personnel formé et responsabilités attribuées. Stratégie régionale pour les matériels et équipements d'intervention en cas de déversements d'hydrocarbures en mer Rapports d'audit de caractérisation des déchets et des installations achevés pour vingt îles du Pacifique. Chaque pays dispose d'une stratégie pour la gestion des déchets. Spécifications établies en vue d'un module de formation de niveau tertiaire à la gestion des déchets des navires. Programme régional de recyclage des huiles usées. Principes directeurs applicables à la gestion de l'environnement par les ports océaniques adoptés. Cadre d'intervention pour les audits environnementaux des terminaux pétroliers de la région. Rapport sur le plan de gestion environnementale du projet pilote du port de Okat (États fédérés de Micronésie). | <ul style="list-style-type: none"> Degré élevé de préparation au niveau national et régional. Adoption du PACPLAN par tous les pays de la région. Plans nationaux élaborés et adoptés dans quatorze pays insulaires océaniques. Au moins deux postes clé occupés par des agents formés, dans chaque pays Approbation par les membres du PROE de la Stratégie régionale pour les matériels et équipements d'intervention en cas de déversements d'hydrocarbures en mer. Implantation de systèmes de gestion et d'installations améliorées. Acceptation formelle du rapport par chaque pays. Acceptation par chaque pays et engagement à mettre en œuvre. Adoption et utilisation du module par les Centres de formation maritimes de la région.. Programmes de collecte et de recyclage des huiles usées en place dans chaque pays. Application et/ou utilisation répandue des principes directeurs applicables à la gestion de l'environnement. Adoption officielle des principes directeurs par tous les pays insulaires océaniques. Cadre d'intervention effectivement utilisé pour les audits des terminaux pétroliers de cinq membres. |

| Grand axe et but | Retombées escomptées (correspondant à un grand axe) | Réalizations sur 4 ans (correspondant à une retombée escomptée) | Indicateurs de performance (correspondant à une des réalisations) |
|--|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 2.1.3 Conventions maritimes régionales et internationales mieux respectées. | <ul style="list-style-type: none"> 2.1.3 Les risques découlant de l'exposition aux déchets dangereux sont réduits par l'élimination ou par le traitement des stocks. | <ul style="list-style-type: none"> Législation type visant à faciliter la mise en œuvre des conventions au niveau national. Rapport sur la révision des protocoles de la Convention de Nouméa assorti de propositions d'amendement. | <ul style="list-style-type: none"> Acceptation du rapport par le gouvernement de l'État de Kosrae. Nombre de ratifications et degré de mise en œuvre des conventions. Législation nationale promulguée et conventions ratifiées par cinq pays. Avalisation des propositions lors d'un atelier de révision et adoption lors d'une conférence des Parties en 2002. |
| <ul style="list-style-type: none"> GSR 2.2 – Pollution par les déchets dangereux <p>But – évaluer et améliorer les capacités des pays insulaires océaniques à gérer efficacement les matières dangereuses, notamment à éliminer les dangers posés par les stocks de déchets existants et à respecter les dispositions des conventions régionales.</p> | <ul style="list-style-type: none"> 2.2.1 Les risques découlant de l'exposition aux déchets dangereux sont réduits par l'élimination ou par le traitement des stocks. 2.2.2 Meilleure capacité de gestion des produits chimiques dangereux et des déchets dangereux. 2.2.3 Ratification et application des conventions pertinentes. | <ul style="list-style-type: none"> Achèvement du projet AusAID d'élimination des pesticides contenant des PBC et des polluants organiques persistants (POP). Élimination d'autres déchets identifiés dans le rapport de Projet de gestion des polluants organiques persistants dans les pays insulaires du Pacifique (POPs in PICs) de 2000 ; financements garantis et projets mis en œuvre. Monographie nationales sur les produits chimiques terminée dans chaque pays insulaire océanique. Plan national de gestion des déchets dangereux dans chaque pays insulaire océanique Installations de traitement des déchets dangereux dans certains pays insulaires océaniques. Rapport régional sur l'évaluation et la gestion des substances toxiques persistantes. Entrée en vigueur de la Convention de Waigani. | <ul style="list-style-type: none"> Degré d'élimination des stocks Quantités de déchets éliminés et acceptation du rapport de projet par AusAID. Degré d'attention accordé au traitement des déchets. Nombre de systèmes de gestion des déchets dangereux mis en place dans les pays insulaires océaniques. Adoption officielle et mise en œuvre des recommandations. Adoption officielle et mise en œuvre des plans d'action. Mise en œuvre et opération des installations de traitement des déchets dangereux Approbation du rapport régional par les membres du PROE et acceptation par le PNUE. Nombre de ratifications des conventions pertinentes et degré d'application. Nombre de ratifications par les pays insulaires océaniques. Adoption et mise en œuvre par les pays insulaires océaniques. |

| Grand axe et but | Retombées escomptées (correspondant à un grand axe) | Réalizations sur 4 ans (correspondant à une retombée escomptée) | Indicateurs de performance (correspondant à une des réalisations) |
|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> GSR 2.3 Déchets solides, eaux usées et autres formes de pollution d'origine tellurique | <ul style="list-style-type: none"> 2.3.1 Réduction des quantités de déchets, notamment le plastique, le papier et les déchets organiques. | <ul style="list-style-type: none"> Matériels pédagogiques pour l'éducation du public (vidéos, affiches et notices éducatives) Principes directeurs pour les programmes nationaux de sensibilisation. Mise au point de programmes de recyclage dans quatre pays insulaires océaniques. | <ul style="list-style-type: none"> Composition et quantités des déchets. Matériels pédagogiques incorporés aux programmes nationaux dans au moins quatorze pays insulaires océaniques. Programme de sensibilisation aux déchets en cours dans chaque pays insulaire océanique. Personnel formé, systèmes de gestion des déchets efficaces et améliorations apportées aux installations d'élimination. Plans adoptés et effectivement mis en œuvre dans chaque pays insulaire océanique Principes directeurs officiellement adoptés par chaque pays insulaire océanique. Méthodes recommandées adoptées par d'autres pays insulaires océaniques. |
| <p>But – Développer et améliorer les capacités des pays membres du PROE à gérer les sources de pollution d'origine tellurique, notamment les déchets solides et les eaux usées.</p> | <ul style="list-style-type: none"> 2.3.2 Capacité de gestion des déchets solides améliorée. | <ul style="list-style-type: none"> Plan d'action pour la gestion des déchets pour chaque pays insulaire océanique (élaboré pendant les ateliers régionaux). Principes directeurs applicables à la conception et à la gestion de décharges. Rapports sur les projets expérimentaux sur les déchets. | <ul style="list-style-type: none"> Programmes de gestion des eaux d'égout et autres sources de pollution d'origine tellurique en cours dans les pays insulaires océaniques. Agrément des pays insulaires océaniques. Centre de documentation et de diffusion des informations régulièrement consulté par les agents des pays insulaires océaniques. Adoption de Plans d'action stratégique par tous les pays insulaires océaniques. |
| <ul style="list-style-type: none"> 2.3.3 Activités de gestion des eaux d'égout et autres sources de pollution d'origine tellurique. | <ul style="list-style-type: none"> 2.3.3 Activités de gestion des eaux d'égout et autres sources de pollution d'origine tellurique. | <ul style="list-style-type: none"> Rapport régional sur la mise en œuvre du Programme d'action mondial du PNUE pour la protection de l'environnement marin contre la pollution d'origine tellurique (GPA) Mise en place d'un centre régional de documentation du Programme d'action mondial (GPA). Plan régional d'action stratégique pour la gestion des eaux usées (avec la SOPAC). | <ul style="list-style-type: none"> Programmes de gestion des eaux d'égout et autres sources de pollution d'origine tellurique en cours dans les pays insulaires océaniques. Agrément des pays insulaires océaniques. Centre de documentation et de diffusion des informations régulièrement consulté par les agents des pays insulaires océaniques. Adoption de Plans d'action stratégique par tous les pays insulaires océaniques. |

GSR 3 Changements climatiques et variabilité

But : Améliorer dans les pays insulaires océaniques la compréhension des questions liées aux changements, à la variabilité climatiques et à l'élévation du niveau de la mer et renforcer leurs capacités à y répondre.

| Grand axe et but | Retombées escomptées (correspondant à un grand axe) | Réalizations sur 4 ans (correspondant à une retombée escomptée) | Indicateurs de performance (correspondant à une des réalisations) |
|--|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> KRA 3.1 – Renforcement des Services météorologiques nationaux <p>But – renforcer les capacités des pays insulaires océaniques en météorologie et en climatologie.</p> | <ul style="list-style-type: none"> 3.1.1 Amélioration des prévisions météorologiques. | <ul style="list-style-type: none"> Un Plan stratégique pour les Services météorologiques nationaux océaniques (SMN). | <ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre du Plan stratégique pour le développement des Services météorologiques nationaux. Conférences annuelles des chefs des services météorologiques. |
| <ul style="list-style-type: none"> GSR 3.2 – Comprendre la variabilité et les changements climatiques et l'élévation du niveau de la mer <p>But – Réduire les incertitudes en matière de prévision du climat et de conception de scénarios par le biais de mécanismes de documentation et de diffusion des informations</p> | <ul style="list-style-type: none"> 3.2.1 Réduction des incertitudes en matière d'application des scénarios et des prévisions météorologiques. 3.2.2 Participation accrue aux réseaux mondiaux d'observation. 3.2.3 Meilleure compréhension de la variabilité et des changements climatiques de la part de l'ensemble des intervenants. | <ul style="list-style-type: none"> Consultations concernant un centre régional sur le climat. Renforcement des capacités des réseaux mondiaux d'observation. Utilisation et maintenance des marégraphes Informations climatologiques collectées et diffusées. | <ul style="list-style-type: none"> Création d'un centre régional sur le climat Pays insulaires océaniques en mesure de participer aux réseaux mondiaux. Poursuite des activités de surveillance du niveau de la mer dans le respect des normes internationales Production régulière de mises à jour climatologiques |

| <ul style="list-style-type: none"> • Grand axe et but | <ul style="list-style-type: none"> • Retombées escomptées (correspondant à un grand axe) | <ul style="list-style-type: none"> • Réalisations sur 4 ans (correspondant à une retombée escomptée) | <ul style="list-style-type: none"> • Indicateurs de performance (correspondant à une des réalisations) |
|---|---|--|--|
| <p>GSR 3.3 - Impacts et vulnérabilité</p> <p>But : But –Élaborer des cadres pour l'analyse des impacts et de la vulnérabilité.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 3.3.1 Amélioration des analyses des impacts et de la vulnérabilité. • 3.2.2 Meilleure compréhension des variations saisonnières et interannuelles et des changements à long terme. | <ul style="list-style-type: none"> • Elaboration d'outils et de cadres d'intervention. • Programmes de formation et de sensibilisation. • Elaborer des méthodologies permettant d'effectuer des évaluations intégrées. • Capturer des informations climatologiques en à partir des réseaux climatologiques. | <ul style="list-style-type: none"> • Outils et cadres d'intervention pour l'évaluation des impacts et de la vulnérabilité élaborés. • Outils utilisés dans les pays insulaires océaniques. • Évaluations intégrées des impacts et de la vulnérabilité. • services de renseignements et de prévisions climatologiques fournis à tous les intéressés. |
| <p>GSR 3.4 - Adaptation aux changements climatiques et atténuation des impacts</p> <p>But – Améliorer ou renforcer les capacités des pays océaniques aux fins d'identification des options d'adaptation ou d'atténuation et prendre des mesures d'intervention.</p> | <p>3.4.1 Stratégies d'adaptation et de mesures d'intervention efficaces.</p> <p>3.4.2 Réduction des gaz à effet de serre accomplie.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Élaboration de méthodes et de modèles sur l'adaptation dans le contexte du développement socioéconomique. • Consultations et renforcement des capacités en vue de l'élaboration de mesures d'intervention. • Élaborer des coefficients d'émission dans la région. • Cadre pour les transferts de technologie vérifié et appliqué. • Mécanisme du développement propre (MDP) évalué dans la région. | <ul style="list-style-type: none"> • Méthodologies et modèles relatifs à l'adaptation élaborées dans la région. • Options d'adaptation envisageables identifiées et évaluées. • Politiques élaborées pour chaque secteur. • Inventaires de gaz à effet de serre et coefficients d'émission améliorés. • Technologies utilisant les ressources énergétiques renouvelables évaluées, puis transférées. • Dispositions relatives au MDP en place. |

| Grand axe et but | Retombées escomptées (correspondant à un grand axe) | Réalizations sur 4 ans (correspondant à une retombée escomptée) | Indicateurs de performance (correspondant à une des réalisations) |
|---|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • GSR 3.5 – Élaboration de politiques en matière de changements climatiques <p>But – Renforcer et poursuivre l'élaboration de politiques par les pays insulaires océaniques en coopération avec des partenaires multiples à tous les niveaux.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 3.5.1 Amélioration des corrélations entre science et politique. • 3.5.2 Meilleure intégration des questions relatives à la variabilité et aux changements climatiques. • Adoption de politiques régionales et internationales répondant aux priorités des pays insulaires océaniques. • Élaboration et mise en œuvre d'une stratégie régionale pour la mise en œuvre du Protocole de Montréal | <ul style="list-style-type: none"> • Poursuite des conférences liant sciences et politique. • Processus de table ronde renforcé • Équipes nationales valorisées et renforcées. • Sensibilisation et formation à l'élaboration de politiques. • Améliorer le processus de stratégie de mise en œuvre nationale • Préparer des informations, des séances préparatoires et des conseils afin de valoriser la participation. • Préparer des informations, des séances préparatoires et des conseils afin de valoriser la participation. • Activités de sensibilisation et consultations au sujet des substance destructrice de l'ozone (SDO) dans les pays insulaires océaniques. • Ratification de l'amendement pertinent du Protocole de Montréal • Élaboration de législation nationale. | <ul style="list-style-type: none"> • Poursuite du soutien au Cadre régional océanique pour les changements climatiques, la variabilité climatique et l'élévation du niveau de la mer. • Dispositions institutionnelles permettant de veiller à ce que les équipes nationales soient en mesure de coordonner l'élaboration de politiques. • Stratégie élaborée et avalisée par les pays insulaires océaniques • Mise en œuvre des mesures prioritaires pour réduire l'utilisation des SDO dans les pays insulaires océaniques. • Législation nationale mise en œuvre. |

GSR 4 Développement économique

But : Renforcer les capacités régionales et nationales dans le but d'intégrer la recherche, l'information, la planification et la gestion environnementales au processus de développement, de manière telle à mettre en évidence les obstacles comme les possibilités.

| Grand axe et but | Retombées escomptées (correspondant à un grand axe) | Réalizations sur 4 ans (correspondant à une retombée escomptée) | Indicateurs de performance (correspondant à une des réalisations) |
|---|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> GSR 4.1 - Intégration des questions d'environnement et de développement <p>But : But – Renforcer les capacités de prise de décision intégrée en matière d'environnement au niveau régional comme au niveau national</p> | <ul style="list-style-type: none"> 4.1.1 Enrichissement du corpus de données utilisées aux fins de la conception des programmes de développement durable et de la prise de décisions <p>4.1.2 Amélioration des rapports sur l'état de l'environnement publiés aux niveaux national et régional.</p> <p>4.1.3 Élargissement des sources de données pour l'indexation et l'évaluation de la vulnérabilité régionale, programmes de gestion de la conservation, de la protection de l'environnement et du développement durable.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Planification et gestion de l'information dans le cadre d'un processus permettant d'identifier le potentiel ainsi que les contraintes. Collecte d'information de référence sur la couverture terrestre pour rendre possible les évaluations et la surveillance de l'environnement aux niveaux national et régional (2001 – 2004). Formation aux SIG et à la télédétection pour les initiatives relatives au développement durable. <p>« Trousses à outils » et conseils sur les moyens d'identifier les besoins en données prioritaires, les problèmes, besoins en matière de politiques, les éléments moteurs et les indicateurs des changements environnementaux.</p> <p>Les pays insulaires océaniques préparent les rapports sur l'état de l'environnement et sur l'avenir de l'environnement mondial en se servant des mêmes indicateurs-clé ou composées.</p> <p>Aide à la fourniture ou à la production de données de référence pour aider aux évaluations de vulnérabilité, adaptation et d'atténuation (changements climatiques par exemple) et création de systèmes d'indexage pour la région.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Les lacunes relevées dans les données sur la couverture terrestre, la foresterie et l'utilisation des sols ont été comblées. Catalogue des données de référence sur la région compilé et compatible avec les systèmes de catalogage et/ou d'information géographique (SIG) adaptés ou adoptés par les pays insulaires océaniques. <p>Utilisation des mêmes bases de données de GIS et relationnelles pour préparer les rapports sur l'état de l'environnement et sur l'avenir de l'environnement.</p> <p>Systèmes d'inventaire des ressources améliorés et normalisés pour les évaluations et la surveillance environnementales aux fins des rapports sur l'état de l'environnement et des évaluations de vulnérabilité.</p> |

| Grand axe et but | Retombées escomptées (correspondant à un grand axe) | Réalizations sur 4 ans (correspondant à une retombée escomptée) | Indicateurs de performance (correspondant à une des réalisations) |
|---|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • | <p>4.1.4 Amélioration des méthodes d'utilisation des ressources et des outils et techniques de conservation et de planification dont disposent les pays insulaires océaniques.</p> <p>4.1.5 Meilleure intégration des stratégies, programmes et résultats environnementaux aux initiatives nationales en matière de développement socioéconomique.</p> <p>4.1.6 Renforcement des interventions régionales aux fins de mise en œuvre des évaluations environnementales dans les pays.</p> <p>4.1.7 Meilleure intégration des stratégies de conservation et de gestion des zones côtières et des bassins hydrographiques sur lesquels s'appuie le développement économique.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Réalisation et diffusion d'un inventaire des techniques actuelles d'évaluation environnementales sous la forme d'une « Trousse à outils ». • Projets expérimentaux intégrant des politiques, des stratégies et des orientations physiques et économiques pour la gestion du littoral. • Démonstration de moyens d'utiliser l'évaluation et la planification <i>stratégiques</i> de l'environnement aux fins du développement durable • Matériels de formation et trousse d'outils sur l'économie environnementale pour l'évaluation ou l'évaluation de l'utilisation des ressources dans un secteur ou plusieurs. • Manuel de programmes d'étude élaboré pour les établissements d'enseignement nationaux et régionaux. • Bureau d'aide à l'évaluation environnementale créée. • Réseau de spécialistes de l'évaluation environnementale et de parties intéressées constitué. • Projets pilote démontrant les moyens d'intégrer la gestion de la conservation et du développement durable au niveau local. | <ul style="list-style-type: none"> • « Trousses à outils » de techniques d'évaluation et de planification de l'environnement pour les activités de développement relatives aux établissements urbains et ruraux utilisées ou adoptées par les pays insulaires océaniques. • Utilisation de cours sur la comptabilisation des valeurs des ressources naturelles dans les établissements d'enseignement secondaire et supérieur. • Bureau d'aide à l'évaluation environnementale utilisé par les pays insulaires océaniques • Réseaux de chargés de l'évaluation environnementale, de conseillers, d'instituts de recherche et d'Associations professionnelles activés. • Résultats des projets pilote acceptés et mis en oeuvre par les pays membres. |

| Grand axe et but | Retombées escomptées (correspondant à un grand axe) | Réalizations sur 4 ans (correspondant à une retombée escomptée) | Indicateurs de performance (correspondant à une des réalisations) |
|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> GSR 4.2 - Commerce, investissement et environnement <p>But : Renforcer les capacités nationales et régionales pour favoriser la complémentarité des décisions concernant les investissements, les activités commerciales et la protection environnementale.</p> | <p>4.2.1 Meilleure connaissance des liens entre commerce, mondialisation, investissement et environnement aux niveaux national et régional.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Recherches et analyse concernant les liens entre les échanges commerciaux pertinents pour la région. Réseaux régionaux de conseillers et de parties prenantes au développement physique et économique. Activités de formation, d'information et de sensibilisation relatives aux liens existants entre les négociations internationales sur les échanges commerciaux et leurs implications pour l'environnement de la région. | <ul style="list-style-type: none"> Haut degré de collaboration entre les représentants officiels des membres du PROE et les spécialistes du commerce et de l'environnement du CORP rendue possible par la mise en place et par l'utilisation des réseaux. |
| <ul style="list-style-type: none"> | <p>4.2.2 Amélioration des stratégies permettant de générer des interventions respectueuses de l'environnement en réponse aux initiatives relevant de la mondialisation des échanges et des investissements</p> | <ul style="list-style-type: none"> Projets expérimentaux d'intégration des législations, des politiques (économique, sociale et physique) et des procédures et processus administratifs permettant de prendre en compte les liens entre investissement, échanges commerciaux et environnement. Élaboration de cadres d'intervention aux fins d'évaluation des implications pour l'environnement, des avantages potentiels et des coûts afférant aux stratégies portant sur les échanges commerciaux et leur libéralisation ainsi que l'investissement. | <ul style="list-style-type: none"> L'évolution des institutions des pays insulaires océaniques démontre une meilleure compréhension des liens entre les échanges commerciaux, l'investissement et l'environnement. |

| Grand axe et but | Retombées escomptées (correspondant à un grand axe) | Réalizations sur 4 ans (correspondant à une retombée escomptée) | Indicateurs de performance (correspondant à une des réalisations) |
|--|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> GSR 4.3 - Tourisme durable <p>But : Renforcer les capacités des parties intéressées aux niveaux national et régional afin de veiller à la compatibilité du développement touristique avec la pérennité de l'environnement.</p> | <p>4.3.1 Prise de conscience écologique et responsabilité des acteurs du tourisme.</p> <p>4.3.2 Amélioration des capacités régionales et nationales d'évaluation des impacts du tourisme sur l'environnement.</p> <p>4.3.3 Prise en compte effective des considérations écologiques lors de l'élaboration des politiques touristiques.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Aide à l'analyse des liens entre tourisme et environnement dans la région. En collaboration avec l'OOT, renforcer les réseaux des intervenants de la région qui sont impliqués dans les liens entre tourisme et environnement Cadre d'intervention nationaux et régionaux et principes directeurs élaborés aux fins de l'évaluation des impacts du tourisme sur l'environnement. Projets pilotes de démonstration de l'évaluation environnementale et études de cas ciblant les outils du développement du tourisme durable. Listes de contrôle et documents d'information sur les meilleures pratiques édités pour veiller à l'intégration des questions environnementales aux politiques économiques régissant le tourisme. | <ul style="list-style-type: none"> Constitution d'un réseau d'institutions et de spécialistes fournissant des conseils juridiques, politiques et techniques avertis au secteur du tourisme Adoption, adaptation et ou application des politiques, principes directeurs et stratégies du développement d'un tourisme durable par le secteur du tourisme. Acceptation et utilisation de listes de contrôle par les organismes du CORP et les intervenants du tourisme pour veiller à l'intégration des questions environnementales aux politiques économiques régissant le tourisme. |
| <ul style="list-style-type: none"> GSR 4.4 - Démographie, établissements humains et urbanisation <p>But : Renforcer les capacités nationales et régionales de prise de décisions impactant sur les questions environnementales et sur les décisions relatives aux questions démographiques, à l'urbanisation et aux établissements humains.</p> | <p>4.4.1 Renforcement des capacités de traitement des impacts des établissements humains sur le développement</p> <p>4.4.2 Mise en relation des objectifs de protection environnementale et des décisions relatives aux questions démographiques, à l'urbanisation et aux établissements humains</p> | <ul style="list-style-type: none"> Réseaux régionaux regroupant des spécialistes de la planification et de la gestion de l'environnement et des associations professionnelles constituées à l'échelle régionale. Le bureau d'aide à l'évaluation environnementale concentre son assistance sur les questions démographiques, à l'urbanisation et aux établissements humains. Production de « Trousses à outils » et de fiches d'information traitant des questions de besoins en information et en données, et de techniques d'utilisation des sols et d'évaluation environnementale conçues pour permettre de veiller à ce que les décisions concernant le développement physique intègrent la protection de l'environnement. | <ul style="list-style-type: none"> Mobilisation et mise à disposition de ressources et d'outils aux fins d'application de pratiques environnementales exemplaires au développement rural et urbain. Mécanismes de collaboration établis entre les agences et nationales et régionales, les organismes du CORP et les associations privées et professionnelles. Outils intégrant l'évaluation environnementale, l'utilisation des sols, la gestion des ressources et les méthodes d'évaluation stratégique de l'environnement et d'étude d'impact sur l'environnement disponibles pour traiter les questions démographiques, d'urbanisation et relatives aux établissements humains |

| Grand axe et but | Retombées escomptées (correspondant à un grand axe) | Réalizations sur 4 ans (correspondant à une retombée escomptée) | Indicateurs de performance (correspondant à une des réalisations) |
|--|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> GSR 4.5- Partenariats entre les secteurs public et privé <p>But : Promouvoir les avantages offerts par les partenariats entre les secteurs privé et public pour la mise à disposition de ressources et de compétences au service de l'environnement.</p> | <p>4.5.1 Soutien aux programmes et initiatives durables par le biais de partenariats entre les secteurs public et privé</p> <p>4.5.2 Démonstration de processus attestant d'une intégration des savoirs traditionnels et des modes actuels de gestion.</p> <p>4.5.3 Augmentation du nombre de partenariats et des investissements favorisant le développement durable</p> | <ul style="list-style-type: none"> « Trousses à outils » pour la planification et l'évaluation environnementales, projets pilotes et études de cas démontrant les moyens pour les communautés de participer effectivement aux prises de décisions. « Trousses à outils », fiches d'information et résultats des activités de formation ciblant et faisant participer les ONG, l'État, les groupes industriels, les associations professionnelles et les membres des communautés. Projets pilotes et études de cas démontrant les moyens d'intégrer le savoir local et traditionnel au processus de prise de décision en matière de planification et de gestion environnementale. Représentation des intéressés et aide dans le cadre de programmes mixtes de protection et de gestion de l'environnement ciblant la gestion des déchets et l'utilisation des sources d'énergie. Élaboration de normes environnementales et de principes directeurs pour les entreprises mixtes, les parrainages et autres activités commerciales intervenant dans la protection de l'environnement et aux initiatives de développement durable. | <ul style="list-style-type: none"> Démarches participatives favorisées dans les domaines de la planification environnementale, de l'élaboration et de la gestion des actions de protection de l'environnement Augmentation du nombre des intervenants engagés dans les partenariats favorisant de saines pratiques environnementales Résultats des projets pilote acceptés et mis en oeuvre par les pays hôtes. Acceptation par les parties intéressées des normes environnementales et des principes directeurs applicables aux entreprises mixtes, aux parrainages et autres activités commerciales intervenant dans la protection de l'environnement et aux initiatives de développement durable. |

6.3 *Retombées escomptées, indicateurs de performance et interventions du Secrétariat*

Les retombées escomptées, les indicateurs de performance ainsi que les interventions du Secrétariat au regard des grands axes des quatre grands secteurs de réalisation sont précisés à l'Annexe I.

7. **Le Secrétariat**

Dans les années 1980, le PROE était un petit programme rattaché à la Commission du Pacifique sud ; il est aujourd'hui devenu l'une des principales organisations régionales indépendantes du Pacifique. Ce faisant, il est parvenu à attirer un volume considérable de financements à l'appui des activités environnementales dans la région. Au cours des dix dernières années, il s'est en outre doté d'une équipe de cadres professionnels spécialisés qui apportent leurs conseils et assistance en vue de la mise en œuvre des projets engagés dans la région. Pour les années à venir, l'enjeu qui se présente au Secrétariat est de tirer profit de tous ces points forts afin d'améliorer son aptitude à répondre efficacement aux besoins différents des pays et territoires membres qu'il a pour mission de servir.

7.1 *Ressources*

7.1.1 Ressources humaines

Le Secrétariat s'est doté de systèmes relativement modernes de gestion des ressources humaines, faisant l'objet de mises à jour régulières, et dont les principes sont énoncés en langage clair et concis par souci de transparence et de cohérence dans leur interprétation et leur application. Ces systèmes sont révisés et améliorés pour mieux structurer les orientations, préparer les nouveaux membres du personnel, encadrer la formation et le perfectionnement des agents et l'organisation des carrières et fournir un cadre d'évaluation récompensant la conscience et la compétence professionnelles.

7.1.2 Ressources financières

Par le passé, la mise en œuvre des plans d'action était largement tributaire du financement des bailleurs. La révision du Plan d'action pour la gestion de l'environnement de la région du Pacifique sud, 1997-2000 a montré que plus de 90 pour cent des fonds mis à la disposition du PROE au cours des cinq dernières années provenaient des bailleurs d'aide. Le solde des crédits disponibles était constitué des contributions volontaires des membres, des intérêts produits par les placements des financements décaissés par les bailleurs et non encore affectés et des frais de gestion des projets imputés aux bailleurs. Le gros des fonds fournis par ces derniers est lié à des projets et à des activités spécifiques.

7.1.3. Gestion des ressources - Retombées escomptées et indicateurs de performance

Objectif : Améliorer la transparence et l'efficacité de la gestion et de l'utilisation de nos ressources financières et humaines

Grands axes :

- Règlement du personnel, systèmes et procédures administratives
- Mise en valeur des ressources humaines
- Règlement, procédures et systèmes financiers

Règlement du personnel, systèmes et procédures administratives

| Retombées escomptées | Indicateurs de performance |
|--|---|
| 1. Révision et mise à jour du Règlement du personnel | 1.1 Révision et modification du Règlement du personnel pour approbation ultérieure par la conférence du PROE |
| 2. Révision et mise à jour du Manuel de procédures administratives | 2.1 Révision du Manuel de procédures administratives et adoption de politiques, de procédures et de systèmes simples et transparents en matière de : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Recrutement et rapatriement ▪ Conditions de service ▪ Assurance et couverture médicale ▪ Descriptif de fonctions et évaluations du personnel ▪ Communications ▪ Services clientèle ▪ Engagement des consultants ▪ Suivi et évaluation des performances ▪ Achats ▪ Gestion des biens et des avoirs ▪ Titres |

Mise en valeur des ressources humaines

| Retombées escomptées | Indicateurs de performance |
|------------------------------------|--|
| 1. Personnel compétent et qualifié | 1.1 Réalisation d'une analyse des besoins de formation de tous les agents en poste ou nouvellement recrutés 1.2 Mise au point et organisation de programmes de formation du personnel |

Règlement, procédures et systèmes financiers

| Retombées escomptées | Indicateurs de performance |
|--|---|
| 1. Révision et mise à jour du Règlement financier | 1.1 Révision et modification du Règlement financier pour approbation ultérieure par la conférence du PROE |
| 2. Actualisation du système financier | 2.1 Révision du système dans un but de concordance entre le Règlement financier tel qu'amendé, les budgets et les programmes de travail |
| 3. Révision et mise à jour du Manuel de procédures financières | 3. Révision du Manuel et adoption de politiques et de procédures transparentes en matière de : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Traitement des transactions ▪ Suivi et rapports financiers ▪ Procédures de vérification aux comptes et de budgétisation ▪ Gestion des biens et des avoirs |

7.2 Structure d'organisation

La structure d'organisation a été révisée en fonction des besoins suivants :

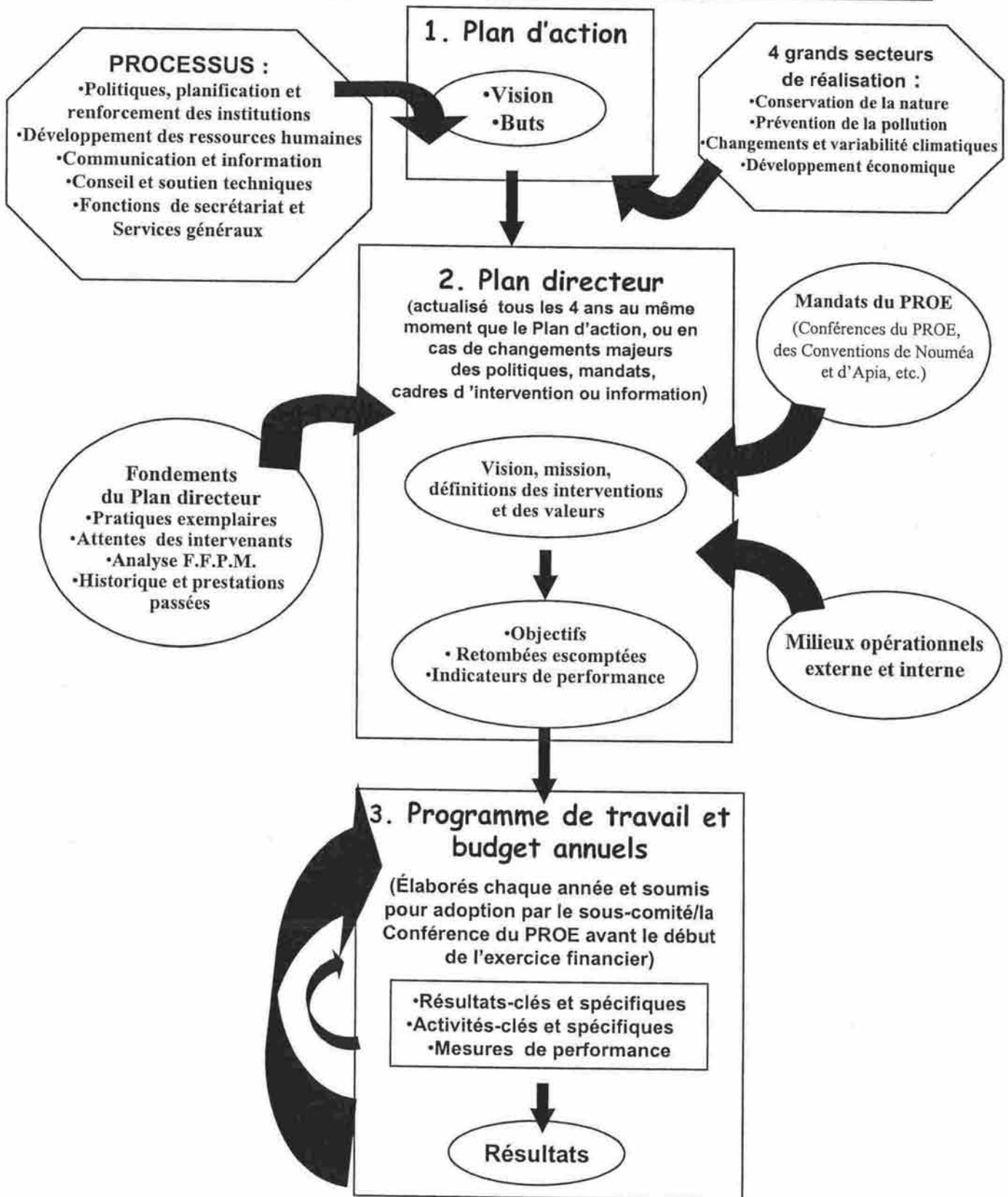
NOTA : les anciens tableaux ont été effacés (pages 17 à 33 du document 11CP/DT.7.2.1/PJ)

- 1 *[Aligner la structure administrative en fonction de la direction stratégique et du mandat du PROE et rendre plus claire la manière dont le Secrétariat du PROE œuvre au service de membres de l'organisation].*
- 2 *[Veiller à ce que les programmes du PROE soient conçus pour répondre aux besoins des membres du PROE].*
- 3 *[Veiller à la réalisation pleine et entière des projets et apporter ainsi une réponse aux besoins des membres].*
- 4 *[Assumer pleinement la responsabilité de l'efficacité des interventions dans la réalisation des résultats du Plan directeur et du Programme de travail].*

- 5 *[Promouvoir l'image du PROE en favorisant des contacts de haut niveau plus fréquents entre les cadres supérieurs de l'organisation, les chefs de gouvernement et les hauts fonctionnaires des pays membres].*
- 6 *[Doter les membres du PROE des moyens et capacités dont ils ont besoin pour prendre en charge leurs propres interventions et renforcer ces capacités].*
- 7 *[Améliorer la coordination et l'intégration, non seulement dans le cadre des activités menées mais encore entre les différentes divisions de l'organisation afin qu'une démarche holistique, cohésive et pluridisciplinaire préside à l'élaboration des projets et programmes, à la prestation des services de conseil et, en outre, à la vision et aux principales fonctions du Secrétariat].*
- 8 *[Se doter de solides capacités 'maison' en matière de planification stratégique, de conception, de planification, de suivi et d'évaluation des projets et s'appuyer sur les compétences disponibles au sein du Secrétariat pour minimiser le recours à des consultants extérieurs].*
- 9 *[Favoriser une plus grande transparence dans les communications et la préparation des rapports].*
- 10 *[Pouvoir assurer aux bailleurs de fonds que les personnes et les processus au sein de l'organisation servent effectivement son mandat].*
- 11 *[Clarifier le processus de gestion des ressources de sorte que le PROE soit en mesure d'anticiper et de se doter des compétences qui lui permettent de répondre aux besoins des membres].*
- 12 *[Clarifier la nature des relations qui lient le PROE aux bailleurs afin d'optimiser la valorisation des progrès réalisés dans le domaine de l'environnement à l'avantage de la région].*

N.B. : les options envisageables pour la structure administrative sont présentées dans un autre document de travail. La description de la structure qui sera choisie par la conférence figurera sur cette page.

I. INTÉGRATION DU PROCESSUS DE PLANIFICATION GÉNÉRALE, DU PLAN D'ACTION ET DU PROCESSUS ANNUEL DE PROGRAMME DE TRAVAIL ET DE BUDGET



Glossaire des termes de planification générale

| | |
|-----------------------------|--|
| Plan directeur | Plan à court ou moyen terme, couvrant une période de 4 ans élaboré par le Secrétariat en réponse à la vision et aux objectifs du Pacifique insulaire. Il précise comment le Secrétariat contribuera à la mise en œuvre du Plan d'action. Il définit la vision de l'organisation, sa mission, les retombées escomptées et les indicateurs de performance. Il définit également la manière dont est structurée l'organisation dans le but de contribuer à la réalisation du Plan directeur et, indirectement, du Plan d'action. Il est également appelé Plan d'organisation. |
| Vision | Les objectifs du Secrétariat à moyen et long terme. La vision définit ce que le Secrétariat entend devenir, où il désire se situer et ce qu'il réalisera au cours de la période faisant l'objet du plan. Par son énoncé, la vision doit inciter aux changements et influencer sur l'opinion et la perception que les gens ont du Secrétariat. |
| Programme de travail | Le programme de travail présente les grands thèmes, les objectifs et résultats du Secrétariat, ainsi que les mesures de performance correspondantes et les activités et ressources intégrées qui appuient la réalisation des résultats sur une période d'un an. C'est le Plan opérationnel annuel ; il est fondé sur le Plan directeur et intègre les principes et visées du Plan d'action. |
| Mandat | Le mandat désigne la source d'où le Secrétariat tire l'autorisation de conduire ses fonctions. |
| Mission | La mission expose la raison d'être du Secrétariat et ce qu'il fait. L'énoncé de mission définit la finalité et le but d'ensemble de l'organisation et précise son rôle et ses responsabilités à l'égard de l'avènement de la vision. |
| Objectif | La finalité ou la raison d'être d'une intervention ou du traitement d'une priorité du développement devant survenir à un stade ou un autre à l'avenir. |
| Retombée | Le résultat, l'effet ou l'impact escompté d'un projet ou d'un programme ou les effets secondaires des résultats d'une intervention. |
| Résultat | Un service ou un ensemble d'activités assuré par le Secrétariat au profit des membres de l'organisation et autres intéressés. |

| | |
|------------------------------|---|
| Activités | Les tâches ou interventions dont la mise en œuvre aura pour conséquences des résultats inscrits au programme de travail annuel. |
| Mesure de performance | Les mesures de performance permettent de juger de l'opportunité, du coût, du lieu, de la quantité, de la qualité et de la mesure avec lesquels les résultats annuels ont été atteints. |
| Stratégie | Par stratégie, on entend la voie d'intervention choisie par le Secrétariat pour parvenir aux résultats prévus dans ses plans. |
| Structure | La manière dont sont organisées les ressources humaines du Secrétariat. |
| Valeurs | Les facteurs régissant les interactions entre la direction et les agents. Les valeurs ont une incidence sur l'attitude des membres de la direction et du personnel, sur les intervenants et sur l'image du Secrétariat. |

IV. Sigles

| | |
|---------|---|
| CCCC | Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques |
| CDB | Convention sur la diversité biologique |
| CLIPS | Services d'information et de prévisions climatiques |
| CORP | Conseil des organisations régionales du Pacifique |
| DPI | Droits de propriété intellectuelle |
| EIE | Étude d'impact sur l'environnement |
| GIEC | Groupe intergouvernemental sur le climat |
| GSR | Grand secteur de réalisation |
| NBSAPs | Plans d'action nationaux pour la sécurité biologique |
| OMI | Organisation maritime internationale |
| ONG | Organisation non gouvernementale |
| OOT | Organisation océanienne du tourisme |
| PACPLAN | Plan régional océanien d'intervention en cas de déversements en mer |
| PROE | Programme régional océanien de l'environnement |
| SIG | Système d'information géographique |
| USP | Université du Pacifique Sud |
| ZC | Zone de conservation |
| ZPM | Zone de protection marine |



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE

(Conférence des représentants officiels)

Apia, 10 au 14 septembre 2001

Point 7.2 de l'ordre du jour : Structure organisationnelle

But du présent document

1. Soumettre à l'examen des représentants une version révisée de la structure organisationnelle du Secrétariat du PROE.

Contexte général

2. Le PROE, qui ne comptait que dix employés lorsqu'il s'est implanté à Apia (Samoa), en janvier 1992, en compte aujourd'hui plus de 70. L'organisation, qui est devenue autonome en vertu de la *Convention portant création du PROE*, en 1993, a graduellement augmenté ses effectifs en fonction des besoins grandissants de son programme de travail. La structure organisationnelle a fait l'objet d'une révision à l'occasion de la huitième Conférence du PROE (Kiribati, 1994). L'ajout de quatre chefs de division a permis d'alléger le fardeau de la Direction (directeur et directeur adjoint). Cette nouvelle structure répondait adéquatement, à l'époque, aux besoins de l'organisation, mais l'augmentation des effectifs et la charge de travail de plus en plus lourde du Secrétariat ont fini par justifier de nouveaux changements. C'est la raison pour laquelle la dixième Conférence du PROE avait demandé au Secrétariat de procéder à une révision de la structure organisationnelle et de faire part des résultats de son étude à la onzième Conférence du PROE.

3. Le Secrétariat a examiné sa structure, en tenant compte des questions soulevées lors des consultations tenues auprès des pays membres dans le cadre du processus d'examen du Plan d'action, au milieu de l'an 2000, et de celles soulevées dans le cadre de l'examen du PROE réalisé par l'AusAID à la même époque. Il a également tenu compte de la version révisée du plan directeur. Les conclusions de ces examens ont été présentées à la onzième Conférence du PROE. La Conférence a alors convenu de la nécessité de doter le Secrétariat d'une nouvelle structure pour appuyer le nouveau Plan d'action et le Plan directeur. Elle a toutefois décidé d'ajourner toute décision à ce sujet jusqu'à la douzième Conférence, pour laisser le temps au Secrétariat de rassembler des informations supplémentaires sur la structure proposée et de fournir des indications précises sur les coûts de l'opération, afin de permettre aux membres de prendre une décision éclairée. Les informations supplémentaires requises comprenaient :

- i) la détermination des sources de financement afférentes aux postes de la structure envisagée;
- ii) des renseignements sur les postes nouveaux ou restructurés, ainsi que sur le classement;
- iii) une comparaison des coûts de la structure actuelle et de la structure proposée;
- iv) des précisions sur les dispositions transitionnelles de financement à mettre en œuvre si la nouvelle structure était mise en place;
- v) les descriptions de chacun des postes;
- vi) une évaluation des conséquences du rejet éventuel de la proposition par les membres.

4. L'Australie a accordé un financement au Secrétariat pour l'aider à recueillir les informations supplémentaires demandées par la onzième Conférence. Un appel d'offres a également été lancé, en décembre 2000, à cinq firmes d'experts-conseils justifiant d'une expérience en matière de structures organisationnelles, et deux d'entre elles ont par la suite été invitées à présenter une soumission détaillée. Après avoir examiné les deux soumissions, le Secrétariat a retenu les services de la firme Mercer Cullen Egan Dell (MCED) de Nouvelle-Zélande, qui a déjà réalisé des études similaires au profit d'une gamme d'organisations du secteur privé, du secteur public et d'organisations sans but lucratif. La firme MCED avait déjà réalisé pour le compte du PROE et d'autres agences du CORP un travail d'évaluation des emplois dans le cadre du processus d'harmonisation des organisations régionales.

5. MCED a organisé un atelier réunissant des représentants des sections professionnelles et administratives du PROE (28 personnes). Cet atelier a eu lieu à Apia, du 12 au 16 février 2001. L'équipe MCED a également procédé à de courtes entrevues avec des représentants de certains des pays membres possédant des bureaux au Samoa (l'Australie, la Nouvelle-Zélande, le Samoa et Tokelau – cette dernière entrevue ayant été réalisée par téléphone). Par ailleurs, on a profité de la tenue de l'atelier du PROE sur la sécurité biologique organisé à Apia, en mars 2001, pour transmettre aux membres les résultats préliminaires de MCED. Les commentaires recueillis à l'occasion de cette séance d'information d'une demi-journée ont été pris en compte lors de la préparation du rapport final.

6. Comme l'avait demandé la onzième Conférence, le Secrétariat a transmis le rapport final de MCED aux membres avant la tenue de la douzième Conférence (Circulaire numéro 38/01, 13 juillet 2001). Ce rapport présente diverses options et formule des recommandations concernant la structure organisationnelle.

7. Par ailleurs, le 27 juillet, le Secrétariat a demandé aux membres qui disposent d'une représentation à Apia de lui transmettre des observations supplémentaires sur la question. Il a tenu compte des résultats de cette consultation et de discussions internes ultérieures pour élaborer une nouvelle structure organisationnelle (appelée « structure préférée ») en plus de la structure recommandée par MCED.

8. Les trois options proposées par MCED, les informations supplémentaires demandées par les participants lors de la réunion d'Apia du 27 juillet, un organigramme de la « structure préférée » et une ébauche des attributions des postes sont joints au présent document dont ils constituent la pièce jointe 1. On trouvera en outre, dans la pièce jointe 2, les commentaires formulés par le Secrétariat sur le rapport final de MCED.

Recommandation

9. Les représentants sont invités à :

- **examiner** le rapport final de MCED et les commentaires du Secrétariat (pièce jointe 2);
 - **décider** d'une nouvelle structure organisationnelle et des dispositions provisoires y afférentes;
 - **conseiller** le Secrétariat sur les moyens de procéder à tout changement de la structure ou des procédures.
-

2 août 2001

Original en langue anglaise

STRUCTURE PRÉFÉRÉE

1. Le Secrétariat a élaboré une « structure préférée » reflétant l'évolution de sa pensée sur la question et qui tient compte du point de vue selon lequel une nouvelle structure moins complexe que celle recommandée par MCED conviendrait mieux au PROE. Les diverses options structurelles sont présentées plus loin (tableaux Option 1, Option 2 et Option 3). La structure recommandée par MCED (option 2) comporte plus de postes de gestion de haut niveau (trois administrateurs, quatre coordonnateurs de programme et trois chefs d'équipe), mais ne prévoit pas de poste de directeur adjoint.
2. La création d'un poste de directeur adjoint modifie le partage des responsabilités de gestion au sein de l'Organisation : elle rend inutile la création de trois postes d'administrateurs et modifie les attributions des quatre coordonnateurs et des trois chefs d'équipe. Le poste d'administrateur responsable des relations extérieures suggéré par MCED n'existe pas dans la « structure préférée », plusieurs des responsabilités en cette matière (p. ex. liaison avec les bailleurs et représentation auprès des membres) relevant plus naturellement du mandat d'un directeur ou d'un directeur adjoint.
3. Comme le montre l'organigramme présenté après les options, la « structure préférée » comprend un directeur adjoint, un administrateur responsable de la prestation des services (SDM) et un administrateur responsable du soutien opérationnel (BSM). Elle comporte cinq coordonnateurs, un pour chacun des quatre grands secteurs de réalisation et un pour les processus et interventions connexes. Les coordonnateurs sont chargés de la gestion du personnel et des programmes de leurs sections respectives, et relèvent du SDM. L'actuel attaché de direction devient le responsable du développement et de la qualité de l'Organisation (ODQ) et relève du BSM.
4. Pour éviter certaines des difficultés que pose la structure actuelle, il conviendrait de reconnaître aux postes de coordonnateurs un statut « spécialisé ». Toutefois, compte tenu des ressources financières disponibles, le recrutement de ces nouveaux coordonnateurs ne se ferait que graduellement et il conviendrait, en attendant, de nommer des membres du personnel actuel à des postes de coordonnateurs intérimaires.
5. Le Secrétariat considère que le SDM sera appelé à jouer un rôle critique, surtout avant la mise en place des coordonnateurs spécialisés. Le titulaire de ce poste sera chargé d'assurer la coordination horizontale et intersectorielle. Il soulagera également le directeur adjoint d'une partie de ses tâches pour lui permettre de participer, avec le directeur, à la liaison avec les bailleurs (en l'absence d'un poste d'administrateur responsable des relations extérieures), et agira également à titre de directeur intérimaire, lorsque le directeur en titre devra se déplacer à l'étranger dans le cadre de ses fonctions officielles.

6. Le fonctionnement efficace de la structure préférée dépendrait toutefois étroitement de la mise en place précoce de procédures internes propres à assurer l'intégration et la coordination efficaces des travaux effectués au sein de chacun des grands secteurs de réalisation ainsi qu'au niveau des « processus connexes » (p. ex., au moyen de rencontres de coordination hebdomadaires). Le SDM serait responsable d'assurer le succès de ces efforts d'intégration et de coordination. Tout en mettant de l'avant cette nouvelle structure, le Secrétariat considère qu'à défaut de mettre en place des procédures adéquates de coordination interne, la structure révisée souffrira des mêmes problèmes que la structure actuelle.
7. Avec la structure existante (statu quo), les trois chefs de division remplissent une double fonction puisqu'ils font partie de l'équipe de gestionnaires supérieurs (et doivent ainsi parfois remplacer le directeur) et assurent en même temps la coordination des travaux dans leurs divisions respectives et la prestation directe de programmes. Par contre, les cinq coordonnateurs de la structure préférée ne seraient pas des gestionnaires supérieurs; la haute direction serait constituée d'un directeur, d'un directeur adjoint, de l'administrateur responsable de la prestation des services et de l'administrateur responsable du soutien opérationnel.
8. Le Secrétariat recommande que les postes de coordonnateurs soient classés dans les quatre échelons supérieurs de la classe J.

Dispositions transitoires

9. Pour trois des postes de coordonnateurs, la direction choisirait dans les rangs de l'Organisation des titulaires par intérim dont le mandat prendrait fin à l'expiration de leurs contrats actuels de trois ans. Des avis d'emplois vacants seraient alors diffusés, et les coordonnateurs par intérim auraient tout loisir de poser leur candidature. On admet volontiers que si certains des coordonnateurs intérimaires finissent par obtenir un des nouveaux postes permanents, les compétences globales du PROE s'en trouveront diminuées à moins qu'on ne procède également au recrutement de chargés de programmes dans leurs domaines particuliers de spécialité. On reconnaît ainsi que tout en s'acquittant de ses fonctions de coordonnateur par intérim, le titulaire du poste continuerait de remplir les tâches propres au programme dont il est responsable. Toutefois, les nouveaux coordonnateurs « spécialisés » seraient des « coordonnateurs » de l'administration du programme et du personnel, plutôt que des spécialistes d'un programme ou d'un processus particulier.
10. Deux des postes de coordonnateurs (prévention de la pollution et études sur le changement climatique) envisagés pour la nouvelle structure trouvent déjà leur proche équivalent dans la structure actuelle et il suffirait de quelques changements pour prendre en compte l'importance plus grande accordée à la fonction de gestion du personnel. Par exemple, le poste actuel de coordonnateur de la gestion des déchets et de la prévention de la pollution a été créé pour tenir compte de la nécessité, pour le PROE, d'assurer la coordination de ses activités dans ce domaine. Les attributions de ce poste reflètent donc étroitement celles proposées dans la nouvelle structure pour les postes de coordonnateurs.

11. Le poste de coordonnateur des études sur le changement climatique est actuellement à pourvoir, et la direction ferait en sorte que ses attributions englobent les nouvelles tâches de gestion du personnel. Il est possible, dans ce cas, que l'on doive à l'avenir recruter également un responsable du changement climatique (justifiant d'aptitudes spécialisées en cette matière). Le coordonnateur des études sur le changement climatique ferait davantage porter ses efforts sur la coordination des programmes (dont plusieurs font partie du secteur du programme de travail consacré aux changements climatiques) et du personnel, plutôt que sur les aspects techniques de l'exécution des programmes.

Mise en œuvre des dispositions structurelles

12. Si la « structure préférée » est celle finalement retenue par les membres, il est proposé de procéder comme suit pour sa mise en œuvre :

Dans l'immédiat (d'octobre 2001 à juin 2002)

- recrutement du directeur adjoint;
- définition des attributions des postes du SDM et du BSM, et lancement de la procédure de recrutement;
- révision des attributions et de la rémunération du poste actuel de coordonnateur de la prévention de la pollution pour y inclure les tâches de gestion du personnel de ce secteur;
- recrutement du coordonnateur des études sur le changement climatique;
- révision des attributions du poste d'attaché de direction et ajout des responsabilités du poste restructuré de responsable du développement et de la qualité de l'Organisation (ODQ);
- mise en place d'une procédure de coordination (p. ex., rencontres hebdomadaires du SDM et des cinq coordonnateurs).

De juillet à décembre 2002

- lancement, par la direction, du processus de recrutement interne des coordonnateurs intérimaires de la conservation de la nature (NCC/I); du développement économique (EDC/I) et des processus (PC/I), et promotion des employés ainsi nommés à un échelon supérieur de la classe J;
- inscription au budget de 2003 (préparé au milieu de 2002) des fonds supplémentaires requis pour achever la restructuration (p. ex., pour recruter les coordonnateurs, après l'expiration du contrat de trois ans des coordonnateurs intérimaires);
- préparation à l'intention de la treizième Conférence d'un rapport sur les progrès réalisés en matière de mise en œuvre de la nouvelle structure.

Détermination des sources de financement pour les postes de la structure proposée

13. S'agissant de la « structure préférée », les postes de directeur adjoint, de SDM et de BSM ont été pris en compte dans le budget de 2002 (budget de base et fonds extrabudgétaires). On a également prévu une augmentation graduelle des sommes à consacrer au poste de coordonnateur de la prévention de la pollution, ainsi que les allocations à verser aux coordonnateurs intérimaires du développement économique, de la conservation de la nature et des processus. Des fonds sont également prévus pour le coordonnateur des études sur le changement climatique (actuellement à pourvoir). La rémunération du SDM et du BSM serait assurée par les fonds du budget de base consacrés aux trois chefs de division actuels (les contrats du chef de la Division de la gestion et de la planification environnementales et du chef de la Division de l'éducation environnementale, de l'information et du renforcement des capacités prenaient fin le 31 décembre 2001; le contrat du chef de la Division des finances et de l'administration est déjà terminé).

Détermination des postes nouveaux ou restructurés, et classement

14. Voici quels seraient les nouveaux postes créés :

- SDM et BSM (classe L)
- Cinq coordonnateurs (classe J)

Les postes des coordonnateurs et des coordonnateurs intérimaires seraient classés aux échelons supérieurs de la classe J. Dans la plupart des cas, ce changement n'entraînerait pas d'augmentation importante des salaires actuels puisque la plupart des candidats éventuels aux postes de coordonnateurs intérimaires sont déjà classés au niveau des conseillers.

Comparaison des coûts de la structure actuelle et de la structure proposée

15. Nous présentons dans le tableau suivant une analyse comparative des coûts des diverses options structurelles envisagées et de leurs caractéristiques principales. (Voir le « Tableau comparatif des structures envisagées »)

Tableau comparatif des structures envisagées

| Justification des changements structurels et amélioration des dispositifs institutionnels et des procédures administratives | Option 1 Statu quo Effectifs au grand complet, sans harmonisation | Option 2 Structure matricielle sans harmonisation | Option 3 Structure matricielle + directeur adjoint, sans harmonisation | Option 4 « Structure préférée » sans harmonisation |
|--|---|---|--|---|
| <p>Sensibilité accrue aux priorités des membres</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interventions déterminées par les besoins et les exigences des bailleurs, plutôt que par les programmes des membres. • Prise en compte insuffisante des besoins de l'ensemble des membres du PROE. • Structure actuelle axée sur l'exécution de programmes prédéfinis, plutôt que sur le renforcement des capacités des membres. | <ul style="list-style-type: none"> • Travail du personnel chargé des projets en liaison et en coordination directes avec les bailleurs. • Fonctions de relations extérieures réparties entre plusieurs postes. • Partage confus des attributions en matière de coordination de la participation des membres, de la liaison avec les bailleurs ou de l'élaboration des programmes. • La structure divisionnaire continuera de favoriser l'intervention axée sur les projets. | <ul style="list-style-type: none"> • Un administrateur chargé spécifiquement des relations extérieures pour améliorer la coordination et la liaison avec les membres et les bailleurs. • Attribution claire des responsabilités en matière de liaison avec les membres et les bailleurs. • Un administrateur chargé spécifiquement de la prestation des services pour assurer l'élaboration et la mise en œuvre des programmes axés sur les pays aux plans technique et administratif. | <ul style="list-style-type: none"> • Directeur adjoint chargé spécifiquement de la surveillance et de la gestion des relations extérieures, de la prestation des services et des fonctions de soutien opérationnel. • La présence d'un directeur adjoint donne au directeur la possibilité de participer à l'élaboration des programmes avec les membres et les bailleurs, et au développement stratégique du PROE. • Le directeur adjoint veille à ce que le ERM, le SDM et le BSM soient plus réceptifs aux demandes et aux attentes des membres. | <ul style="list-style-type: none"> • Directeur adjoint chargé spécifiquement de la surveillance et de la gestion des relations extérieures, de la prestation des services et des fonctions de soutien opérationnel. • La présence d'un directeur adjoint donne au directeur la possibilité de participer à l'élaboration des programmes avec les membres et les bailleurs, et au développement stratégique du PROE. • Le directeur adjoint veille à ce que les cinq coordonnateurs, le SDM et le BSM soient réceptifs aux besoins et aux attentes des membres. |

Tableau comparatif des structures envisagées

| Justification des changements structurels et amélioration des dispositifs institutionnels et des procédures administratives | Option 1 Statu quo Effectifs au grand complet, sans harmonisation | Option 2 Structure matricielle sans harmonisation | Option 3 Structure matricielle + directeur adjoint, sans harmonisation | Option 4 « Structure préférée » sans harmonisation |
|--|--|---|--|--|
| <p>Intégration de l'élaboration et de l'exécution des programmes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personne n'est chargé spécifiquement de surveiller la conception et la mise en œuvre intégrées des programmes. • Il n'y a pas de processus interne de coordination des ressources et des activités des programmes. | <ul style="list-style-type: none"> • Les responsabilités en matière d'intégration et de coordination sont clairement attribuées, en fonction de la nature des projets. • La conception et la mise en œuvre intégrées des programmes dépendent du bon vouloir des employés. • Un nouveau comité doit être mis sur pied pour aider à la coordination. | <ul style="list-style-type: none"> • Le ERM, le SDM et le BSM sont spécifiquement chargés de gérer et de surveiller l'intégration et la coordination de la conception, de la réalisation et du contrôle des programmes. • Les divisions sont supprimées. • Dispositifs institutionnels améliorés pour une intégration et une coordination efficaces de l'exécution des programmes. • Les coordonnateurs et les chefs d'équipe participent à l'intégration et à la coordination. | <ul style="list-style-type: none"> • Grâce à la présence d'un directeur adjoint, le SDM peut veiller spécifiquement à l'intégration de la conception des programmes pour répondre aux attentes des membres. • Le directeur adjoint est chargé spécifiquement d'assurer une meilleure coordination des processus internes et l'affectation efficace des ressources. | <ul style="list-style-type: none"> • Grâce à la présence d'un directeur adjoint, le SDM peut veiller spécifiquement à l'intégration de la conception des programmes pour répondre aux attentes des membres. • Le directeur adjoint est chargé spécifiquement d'assurer une meilleure coordination des processus internes et à l'affectation des ressources. • Le SDM est spécifiquement chargé de la conception intégrée des programmes et de la coordination efficace de l'utilisation des ressources. |
| <p>Suppression des obstacles qui nuisent au soutien opérationnel et à la gestion des programmes</p> <p>Les processus et les systèmes opérationnels internes sont devenus inefficaces.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Aucun membre du personnel n'est spécifiquement chargé de surveiller l'examen et la rationalisation des systèmes et des procédures administratifs. | <ul style="list-style-type: none"> • Il convient de nommer un responsable du soutien opérationnel qui sera chargé de surveiller et de gérer l'examen et la mise en place des nouveaux systèmes requis pour accroître l'efficacité et le contrôle de la qualité. | <ul style="list-style-type: none"> • Le directeur adjoint résout au jour le jour les conflits concernant les ressources, coordonne les processus internes et s'acquitte des tâches de représentation en l'absence du directeur. | <ul style="list-style-type: none"> • Le directeur adjoint résout au jour le jour les conflits concernant les ressources, coordonne les processus internes et s'acquitte des tâches de représentation en l'absence du directeur. |

Tableau comparatif des structures envisagées

| Justification des changements structurels et amélioration des dispositifs institutionnels et des procédures administratives | Option 1 Statu quo Effectifs au grand complet, sans harmonisation | Option 2 Structure matricielle sans harmonisation | Option 3 Structure matricielle + directeur adjoint, sans harmonisation | Option 4 « Structure préférée » sans harmonisation |
|--|--|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> On manque de professionnels de haut niveau pour régler les conflits, coordonner les mesures correctives et veiller aux interventions dans les pays et aux tâches de représentation. Nécessité de renforcer les compétences du Secrétariat. Le champ d'intervention des membres de la direction est trop vaste et le nombre d'employés relevant de chacun d'eux est trop grand. | <ul style="list-style-type: none"> Trois chefs de division participent toujours aux tâches d'exécution des programmes et de gestion de l'organisation. Aucun membre du personnel n'est spécifiquement chargé de la gestion des ressources humaines. Les responsabilités en matière de coordination restent à définir. | <ul style="list-style-type: none"> Le responsable de la prestation des services et le responsable des relations extérieures apportent leur soutien au responsable du soutien opérationnel. | <ul style="list-style-type: none"> Le directeur adjoint allège le fardeau que font peser sur le SDM et le ERM les déplacements à l'étranger et les tâches de représentation. Le directeur adjoint se charge de la gestion et de la mise en œuvre du processus de changement organisationnel. | <ul style="list-style-type: none"> Le directeur adjoint allège le fardeau que font peser sur le SDM les déplacements à l'étranger et les tâches de représentation. Le directeur adjoint se charge de la gestion et de la mise en œuvre du processus de changement organisationnel. |
| <p>Coûts estimés totaux (salaires, y compris les coûts du recrutement mais à l'exclusion des coûts d'exploitation)</p> | 3 196 180 \$ É.-U. | 3 006 630 \$ É.-U. | 3 104 590 \$ É.-U. | 2 966 900 \$ É.-U. |
| <p>Total des fonds disponibles au budget de base – Contributions des membres (contributions actuelles, supplémentaires et impayées) devant servir au paiement des salaires et des coûts d'exploitation</p> | 832 198 \$ É.-U. | 832 198 \$ É.-U. | 832 198 \$ É.-U. | 832 198 \$ É.-U. |
| <p>Sources des financements requis :</p> <ul style="list-style-type: none"> Budget de base Fonds extrabudgétaires (NZODA/AusAID) Financements des bailleurs/projets Postes non financés | 1 058 860 \$ É.-U. | 862 420 \$ É.-U. | 960 380 \$ É.-U. | 821 730 \$ É.-U. |
| | 668 920 \$ É.-U. | 672 430 \$ É.-U. | 672 430 \$ É.-U. | 677 680 \$ É.-U. |
| | 942 620 \$ É.-U. 525 780 \$ É.-U. | 946 000 \$ É.-U. 525 780 \$ É.-U. | 946 000 \$ É.-U. 525 780 \$ É.-U. | 941 710 \$ É.-U. 525 780 \$ É.-U. |

Dispositions provisoires de financement en cas de mise en œuvre de la structure proposée

16. Voir ci-dessus les paragraphes consacrés aux dispositions provisoires et aux sources de financement.

Énoncés des fonctions des postes nouveaux et restructurés

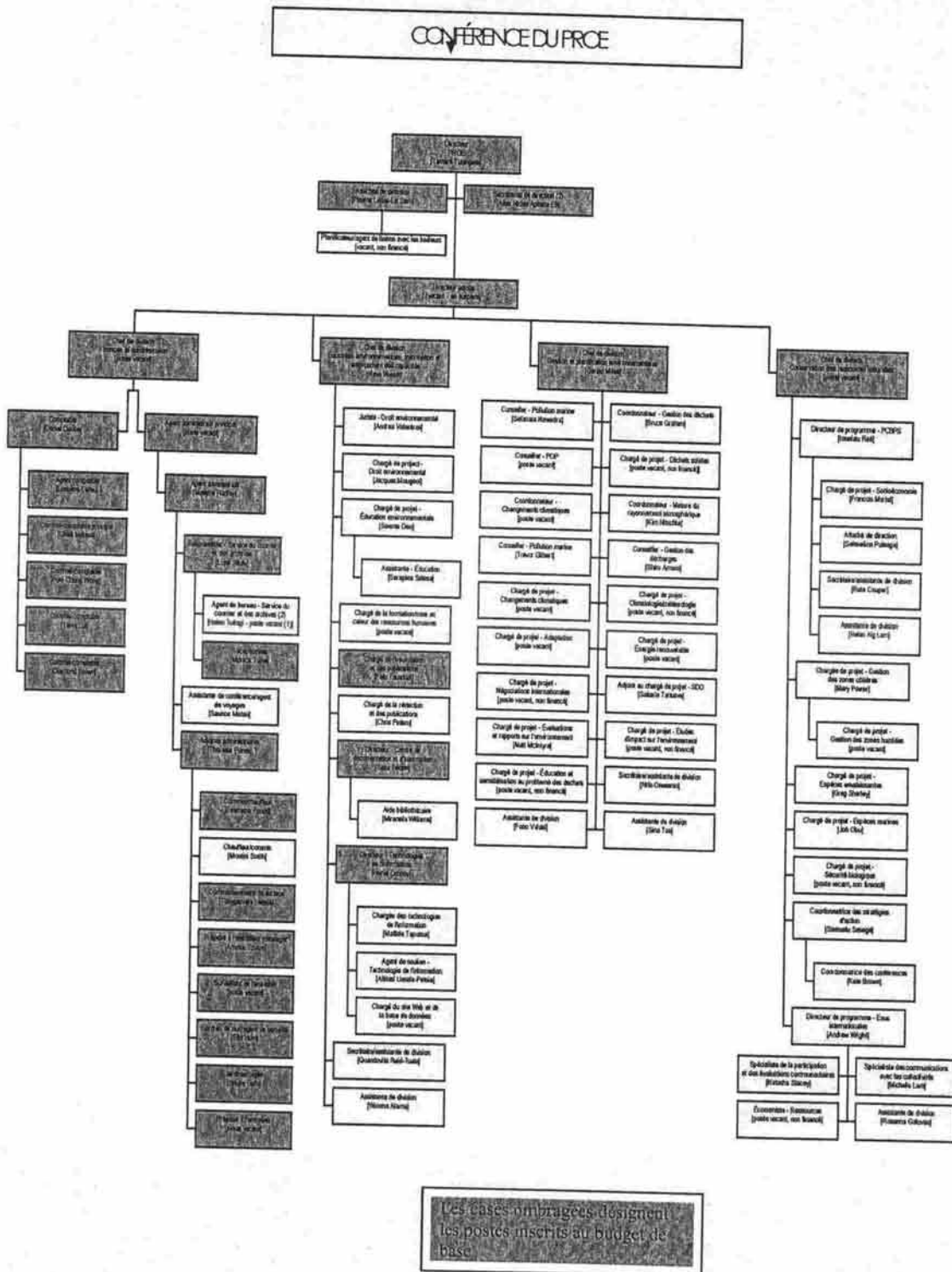
17. Les listes des attributions proposées pour les postes de directeur adjoint, de SDM et de coordonnateurs sont jointes au présent document. La liste des attributions actuelles du directeur est également jointe à titre comparatif.

Évaluation des conséquences du rejet éventuel de la proposition par les membres

18. Le Secrétariat tient à rappeler, comme il l'avait fait antérieurement, que la structure actuelle continuera de nuire à son efficacité et à sa réceptivité aux besoins des membres. Les contraintes financières qui empêchent le Secrétariat de doter la structure actuelle (option 1) des ressources suffisantes nuiront à l'exécution efficace des programmes si les membres ne s'engagent pas à fournir des ressources supplémentaires. Le Secrétariat devra continuer de gérer à la pièce, en fonction des fonds disponibles, les dossiers de l'intégration et de la coordination de l'élaboration et de l'exécution des programmes ainsi que les obstacles qui se posent au chapitre du soutien opérationnel et de la gestion des programmes.

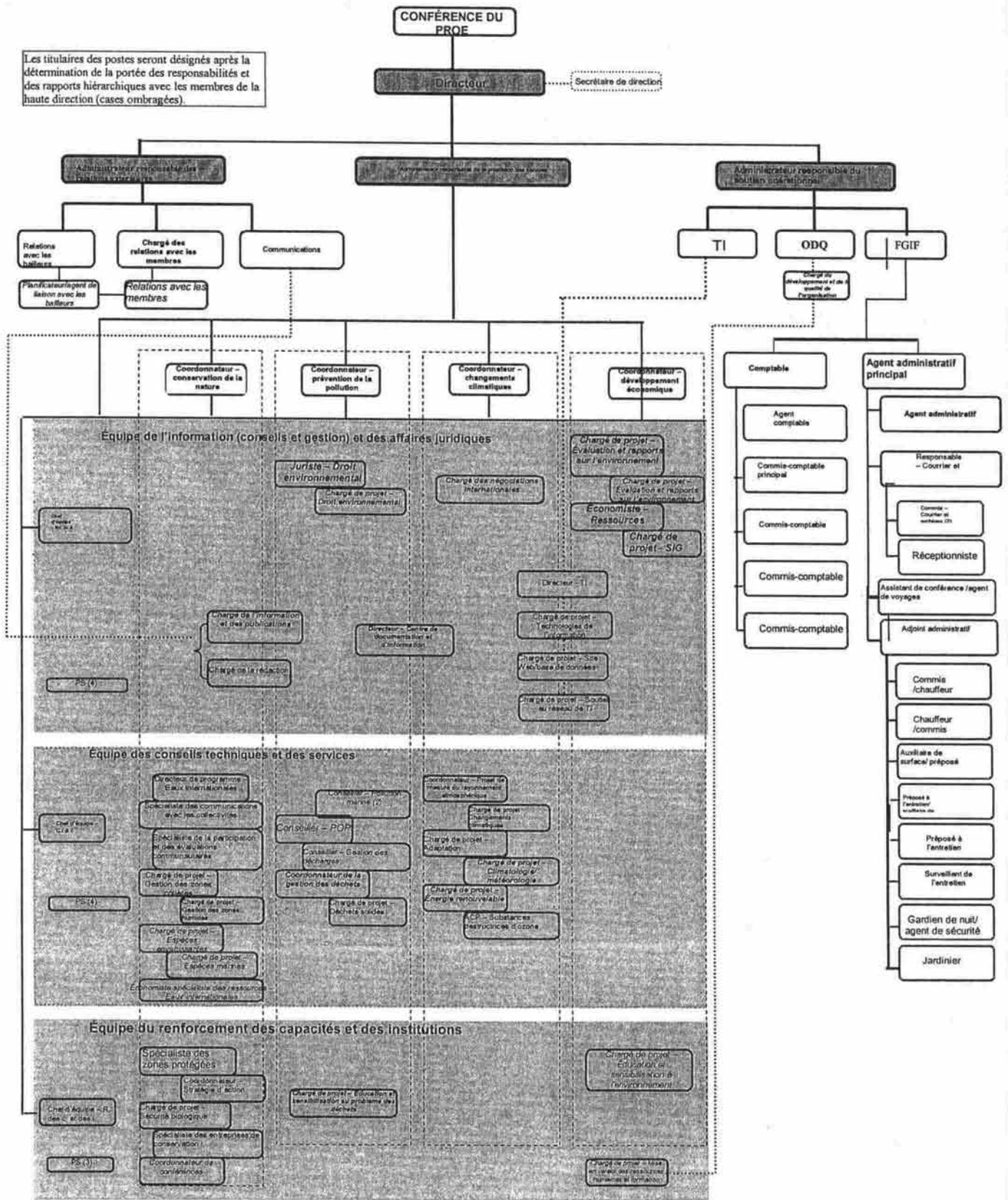
Examen des structures organisationnelles envisageables

Option 1 – Statu quo



Option 2 – Structure intégrée

Les titulaires des postes seront désignés après la détermination de la portée des responsabilités et des rapports hiérarchiques avec les membres de la haute direction (cases ombragées).



Légende :
 ACP : Adjoint au chargé de projet
 PS : Personnel de soutien
 ODQ : Développement et qualité de l'Organisation
 FGIF : Fonction de gestion de l'information et des finances

- Les fonctions de l'équipe de l'information (conseils et gestion) et des affaires juridiques comprendront la collecte, la compilation, le regroupement, l'assimilation et la diffusion de l'information, l'établissement de réseaux, etc. utiles à l'exécution du programme de travail.
- L'équipe des conseils techniques et des services regroupera l'ensemble des spécialistes de l'environnement et des responsables des services techniques chargés de l'exécution du programme de travail.
- L'équipe du renforcement des capacités et des institutions remplira des fonctions de nature plus générale et moins technique ; elle aura pour but de renforcer les moyens des pays membres (p ex., en matière de conservation de la nature, d'éducation, de formation, etc.)
- En s'appuyant sur une évaluation appropriée de la portée des responsabilités, on procédera à la désignation des titulaires de chacun des postes et à l'affectation des ressources (recrutement).

STRUCTURE PRÉFÉRÉE

CONFÉRENCE DU PROE

Classe M:
Fourchette : 39 493 - 59 239 DTS

Classe L:
Fourchette : 33 851 - 50 777 DTS

Classe K:
Fourchette : 29 971 - 40 552 DTS

Classe J:
Fourchette : 25 977 - 35 143 DTS

Classe I:
Fourchette : 20 309 - 28 442 DTS

Classe H:
Fourchette : 19 668 - 16 510 DTS

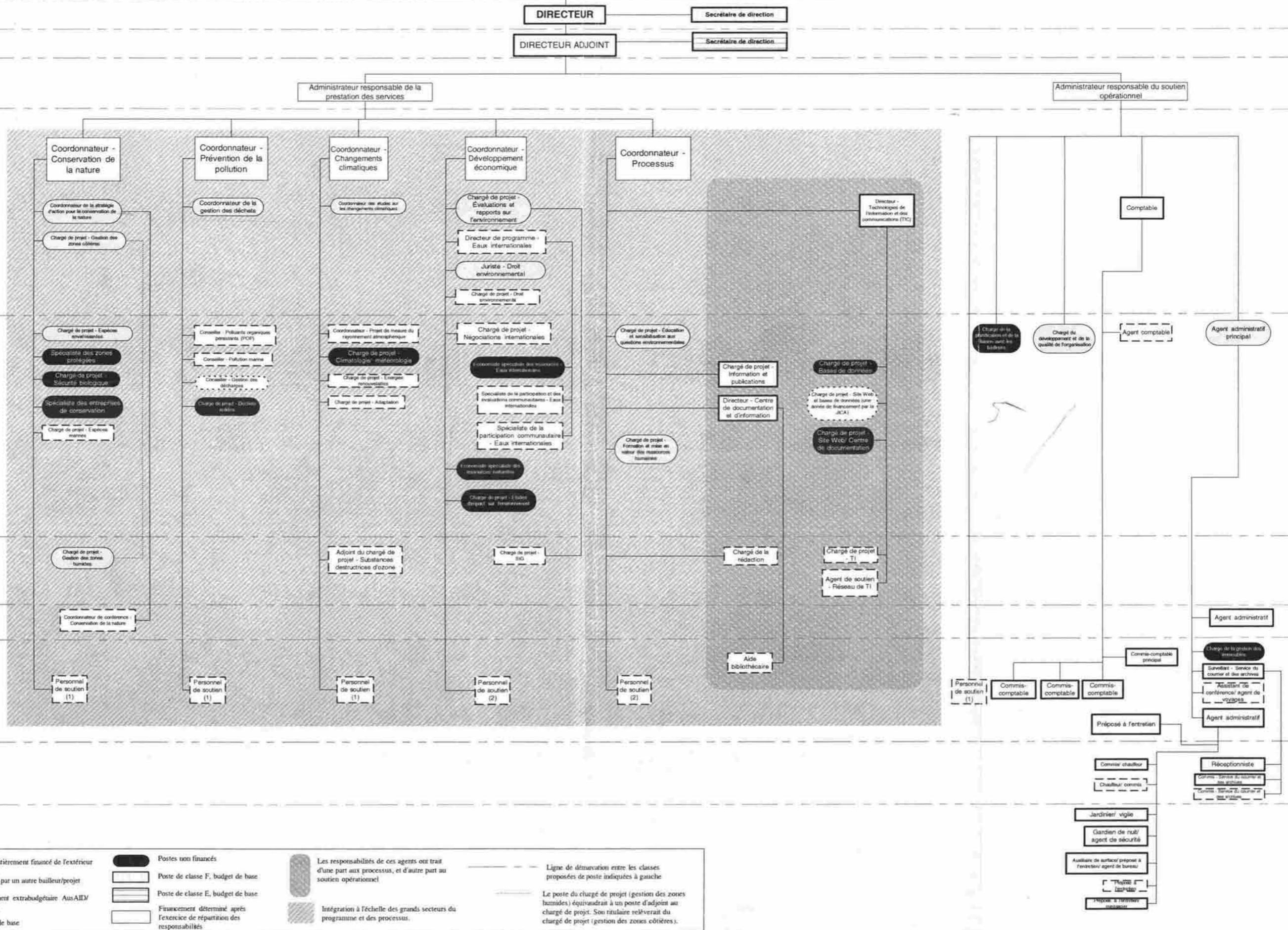
Classe G:
Fourchette : 23 344 - 36 216 talas

Classe E:
Fourchette : 18 429 - 28 590 talas

Classe D:
Fourchette : 12 901 - 20 014 talas

Classe C:
Fourchette : 8 232 - 12 770 talas

Classe B:
Fourchette : 5 160 - 8 006 talas



Légende :

- Poste entièrement financé de l'extérieur
- Financé par un autre bailleur/projet
- Financement extrabudgétaire AusAID/NZODA
- Budget de base
- Postes non financés
- Poste de classe F, budget de base
- Poste de classe E, budget de base
- Financement déterminé après l'exercice de répartition des responsabilités
- Les responsabilités de ces agents ont trait d'une part aux processus, et d'autre part au soutien opérationnel
- Intégration à l'échelle des grands secteurs du programme et des processus.
- Ligne de démarcation entre les classes proposées de poste indiquées à gauche
- Le poste du chargé de projet (gestion des zones humides) équivaudrait à un poste d'adjoint au chargé de projet (gestion des zones côtières).

MANDATS PROPOSÉS

(Principales responsabilités)

1. Directeur (D)

Liste des principales responsabilités :

- ❖ Élaborer, diffuser et promouvoir la mission et la vision du PROE.
- ❖ Élaborer, diffuser et promouvoir une vision environnementale propre à la région océanienne.
- ❖ Examiner avec les membres le mandat du PROE et recueillir un consensus sur ce mandat.
- ❖ Gérer et promouvoir les rapports de l'Organisation avec les autres forums et secrétariats océaniques.
- ❖ Élaborer et gérer une structure organisationnelle efficace.
- ❖ Gérer et promouvoir les rapports de l'Organisation avec les agences internationales et d'autres organisations qui font du Pacifique le point de mire de leur action.
- ❖ Élaborer et mettre en œuvre des stratégies de représentation du PROE auprès des forums internationaux.
- ❖ Élaborer et évaluer les positions du PROE, et accepter de s'en faire le défenseur.
- ❖ Élaborer et mettre en œuvre des stratégies de promotion du point de vue du PROE.
- ❖ Déterminer et évaluer les initiatives, les programmes et les protocoles internationaux en vue de leur adaptation aux pays insulaires du Pacifique.
- ❖ Définir et gérer les rapports du PROE avec d'autres organisations environnementales.
- ❖ Élaborer et mettre en œuvre des mesures de protection de la santé et de la sécurité au travail.
- ❖ Surveiller, analyser et interpréter l'actualité économique, sociale, politique, démographique et technologique, ainsi que ses incidences sur le PROE.
- ❖ Élaborer les objectifs stratégiques du PROE et en assurer la réalisation.
- ❖ Définir la délégation des pouvoirs au sein de l'organisation et en assurer l'application.

- ❖ Reconnaître les dispositions générales du droit commercial et s'y conformer.
- ❖ Répondre à l'ensemble des exigences statutaires relatives aux rapports.
- ❖ Répondre aux exigences internes et externes en matière de rapports.
- ❖ Exercer des pressions pour obtenir des appuis politiques.

2. Directeur adjoint (DA)

Le titulaire de ce poste relèvera du directeur, remplacera ce dernier en son absence et s'acquittera d'autres responsabilités qui lui seront confiées par le directeur.

Liste des principales responsabilités :

- ❖ Élaborer et mettre en œuvre un système efficace de gestion des changements organisationnels.
- ❖ Élaborer, diffuser et promouvoir un plan directeur à long terme pour le PROE.
- ❖ Élaborer, diffuser et promouvoir un programme de travail annuel et le budget.
- ❖ Diffuser et promouvoir une vision environnementale propre à la région océanienne.
- ❖ Atteindre les objectifs annuels du programme de travail et du budget.
- ❖ Gérer l'interaction des fonctions Relations extérieures, Prestation des services et Soutien opérationnel.
- ❖ Élaborer et mettre en œuvre des processus de gestion de la productivité.
- ❖ Élaborer et mettre en œuvre des processus de gestion des projets.
- ❖ Évaluer les points de vue exprimés par les membres, et accepter de les défendre.
- ❖ Diffuser et promouvoir une vision environnementale propre à la région océanienne.

- ❖ Recenser et évaluer les regroupements actuels et possibles de pays membres et des personnes-ressources au sein de pays membres et de bailleurs particuliers.
- ❖ Gérer les rapports avec les correspondants de chacun des pays membres, des organisations et d'autres intervenants.
- ❖ Analyser les voies de communication au sein des pays membres océaniques (correspondants).
- ❖ Faire connaître les besoins actuels et prévisibles en matière de produits, projets et services de protection de l'environnement et de développement durable des pays membres, et promouvoir les moyens d'y satisfaire.
- ❖ Élaborer et mettre en œuvre des programmes qui procureront au PROE les ressources financières nécessaires à la livraison de ses produits, à l'exécution de ses projets et à la prestation de ses services.
- ❖ Rechercher des financements pour les produits, les projets, les services actuels de conseil et d'aide et pour la réalisation des activités de base du PROE.
- ❖ Aider les membres et les groupes de membres à obtenir des financements pour leurs programmes environnementaux.
- ❖ Coordonner l'élaboration de stratégies pour la collecte des cotisations des membres.
- ❖ Coordonner l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de financement de 3-5 ans.
- ❖ Convenir avec les membres et les bailleurs (pays et organisations) des objectifs de financement.
- ❖ Transmettre les demandes de produits, projets et services présentées par les membres, dans le contexte du programme général.
- ❖ Veiller à l'atteinte des objectifs de financement.
- ❖ Démontrer à la satisfaction des bailleurs que les produits ont été livrés, les projets exécutés et les services rendus dans leur totalité, dans les délais impartis et dans les limites des budgets alloués.
- ❖ Coordonner les activités de relations publiques et de promotion du PROE.
- ❖ Gérer et coordonner toutes les communications internes et externes.
- ❖ Élaborer et promouvoir des mécanismes et des protocoles pour la protection de la propriété intellectuelle des membres.
- ❖ Prendre acte des points de vue exprimés par les membres et accepter de les défendre.

3. Administrateur responsable de la prestation des services (SDM)

Le titulaire de ce poste relèvera du directeur, par l'entremise du directeur adjoint. Il sera chargé de :

- superviser l'exécution de tous les programmes et services aux membres;
- contrôler et évaluer la performance des membres du personnel;
- accroître la productivité de l'organisation.

Liste des principales responsabilités :

- ❖ Recevoir et évaluer les demandes de produits, projets et services et s'engager à y satisfaire.
- ❖ Élaborer et promouvoir les produits, projets et services qui répondent aux besoins de membres particuliers ou de groupes de membres, et voir à les leur procurer.
- ❖ Établir et maintenir l'aptitude du PROE à procurer à ses membres produits, projets et services.
- ❖ Veiller à l'affectation des ressources nécessaires à la réalisation des activités de l'Organisation.
- ❖ Mettre en œuvre les initiatives, programmes et protocoles internationaux dans la région océanienne et se conformer à leurs exigences.
- ❖ Aider les membres à mettre en œuvre les programmes environnementaux.
- ❖ Élaborer et mettre en œuvre des programmes visant à évaluer l'état actuel de l'environnement océanien, compte tenu de la vision du PROE en cette matière.
- ❖ Élaborer et mettre en œuvre les moyens qui permettront au PROE de procurer à ses membres les produits, projets et services dont ils ont besoin.
- ❖ Démontrer à la satisfaction des bailleurs que les produits ont été livrés, les projets exécutés et les services rendus dans leur totalité, dans les délais impartis et dans les limites des budgets alloués.
- ❖ Assurer le suivi des projets, et résoudre les problèmes y afférents.
- ❖ Élaborer et mettre en œuvre des processus de gestion des projets.
- ❖ Aider les membres et les groupes de membres à chercher des concours pour l'exécution des projets.
- ❖ Élaborer et approuver les programmes de voyages.

- ❖ Organiser les réunions et voir à leur bon déroulement.
- ❖ Élaborer et approuver des plans de travail répondant aux besoins des membres.
- ❖ Voir au respect des obligations contractuelles.
- ❖ Évaluer les demandes de produits, projets et services soumises par les membres, dans le contexte du programme global.
- ❖ Élaborer et mettre en œuvre des programmes qui aideront les membres à renforcer leurs moyens institutionnels pour faire face aux problèmes de développement durable.
- ❖ Élaborer et mettre en œuvre des programmes de sensibilisation aux questions environnementales et de diffusion de nouvelles aptitudes et de nouvelles techniques propres au domaine de l'environnement.
- ❖ Élaborer et mettre en œuvre des programmes de sensibilisation aux questions aux problèmes de l'environnement durable.
- ❖ Coordonner la mise en place des fonctions Gestion de l'information et Technologie des communications du PROE.

4. Administrateur responsable du soutien opérationnel (BSM)

Le titulaire de ce poste relèvera du directeur. Il sera chargé de :

- assurer la bonne exécution des fonctions de soutien opérationnel générales de l'Organisation.

Liste des principales responsabilités :

- ❖ Aider le PROE à élaborer et à maintenir ses propres outils de planification.
- ❖ Élaborer et mettre en œuvre un système de contrôle des coûts.
- ❖ Élaborer et mettre en œuvre une stratégie d'investissement.
- ❖ Coordonner la facturation des bailleurs.
- ❖ Coordonner la réception et le dépôt des paiements.
- ❖ Recenser, évaluer et élaborer les possibilités d'impartition des principaux processus opérationnels du PROE.
- ❖ Contrôler, gérer et mesurer la performance des principaux fournisseurs, et les rapports du PROE avec ces derniers.

- ❖ Protéger les biens matériels contre les pertes ou les dommages.
- ❖ Protéger les ressources intellectuelles de l'Organisation.
- ❖ Protéger le PROE des conséquences d'une perte éventuelle de ressources intellectuelles.
- ❖ Élaborer et gérer les programmes d'assurance.
- ❖ Coordonner la mise en œuvre des fonctions Gestion de l'information et Technologie des communications pour le bénéfice des Services opérationnels du PROE.
- ❖ Élaborer et gérer un programme de gestion des actifs.
- ❖ Veiller au traitement des comptes fournisseurs.
- ❖ Surveiller la tenue du compte débiteur, du compte créditeur et du compte du Grand livre général.
- ❖ Surveiller le paiement des salaires et des traitements.
- ❖ Recenser, évaluer et tirer parti des occasions d'impartition des fonctions du PROE relatives aux ressources humaines.
- ❖ Élaborer et mettre en œuvre des stratégies relatives aux ressources humaines.
- ❖ Élaborer et diffuser une culture et des valeurs organisationnelles.
- ❖ Déterminer les besoins du PROE en matière d'information de gestion et répondre à ces besoins.

Description des fonctions du coordonnateur des programmes (CP)

Le titulaire de ce poste relèvera du directeur, par l'intermédiaire de l'administrateur responsable de la prestation des services. Il aura pour tâche de :

- concevoir des programmes répondant aux besoins des membres;
- aider le SDM à chercher des sources de financement pour les programmes;
- élaborer un plan de programme et trouver les ressources nécessaires à son exécution, en collaboration avec les autres coordonnateurs et sous la direction du SDM;
- coordonner la mise en œuvre du programme;
- rendre compte au SDM, aux bailleurs et aux commanditaires des résultats du programme;

- veiller à ce que le programme soit exécuté d'une manière rentable et dans les délais impartis;
 - collaborer avec les autres coordonnateurs et le SDM à l'affectation des ressources humaines du PROE aux fins de l'exécution du programme;
 - déterminer les ressources humaines dont le PROE a besoin pour assurer l'exécution de son plan de travail;
 - participer au recrutement, à la formation, à la motivation et à la gestion du perfectionnement et des compétences du personnel technique;
 - rendre compte de l'utilisation du personnel;
 - veiller à ce que le PROE puisse compter sur des employés compétents pour satisfaire aux besoins du programme de travail et du plan directeur;
 - rendre compte des compétences et de la performance du personnel;
-

Mandat du directeur
du Programme Régional Océanien de l'Environnement

| Sommaire | Paragraphes |
|---|--------------------|
| I. Définitions | 1 |
| II. Constitution et fonctionnement du PROE | 2-5 |
| III. Personnel | 6-10 |
| IV. Intérim des fonctions pendant une vacance | 11-12 |
| V. Programme de travail | 13 |
| VI. Finances | 14-17 |
| VII. Règlements | 18-19 |
| VIII. Résolutions and directives | 20 |
| IX. Organisation et gestion des conférences | 21 |
| X. Rapports et publications | 22-23 |
| XI. Archives et correspondance | 24 |
| XII. Garde et entretien des biens | 25 |
| XIII. Entrée en vigueur et modifications | 26 |

Le Programme Régional Océanien de l'Environnement
(ci-après dénommé « PROE »)

Mandat du directeur

À l'attention du directeur du Programme Régional Océanien de l'Environnement

Vous êtes mandaté par la Conférence intergouvernementale (ci-après dénommée « CIG ») comme suit :

I. Définitions

1. Dans le cadre du présent mandat, et sauf indication contraire du contexte, « directive » s'entend de toutes directives, instructions, résolutions, décisions ou requêtes consignées dans les rapports de la CIG, ou autrement approuvées par la CIG, et de toutes instructions ou observations contenues dans les documents du comité approuvés par la CIG.

II. Constitution et fonctionnement du PROE

2. L'autorité du PROE, ses pouvoirs et ses attributions découlent des décisions prises par les organismes qui le contrôlent, notamment par la CIG ; il est prévu qu'ils soient confirmés en temps utile par un instrument constitutif.

3. En vertu des dispositions des présentes, vous êtes le chef de l'exécutif du PROE et vous exécutez toutes les directives émises par la CIG. Vous êtes responsable du fonctionnement du Secrétariat et il est de votre devoir :

- a) de veiller, dans la limite de vos pouvoirs et de votre autorité, au respect des dispositions de tout instrument constitutif ;
- b) de porter à la connaissance de la CIG tout cas de non-respect ou de non-exécution de ces décisions ou dispositions, ou tout cas dans lequel une action ou une proposition d'action est ou serait, à votre avis, incohérente avec toute modalité, ou encore en marge de l'autorité, des pouvoirs ou des attributions conférés au PROE ;
- c) de sauvegarder, en toutes circonstances, les intérêts du PROE et de veiller à ce que ses affaires soient gérées avec efficacité et d'une manière digne d'une organisation internationale constituée dans le but de promouvoir la protection de l'environnement et la conservation des ressources naturelles dans la région du Pacifique Sud.

4. La portée de votre rôle de direction est vaste et vous assurez, entre autres, la responsabilité du maintien des relations, dans le respect de la politique établie, avec les agences concernées des gouvernements et des administrations, le Forum du Pacifique Sud, la Commission du Pacifique Sud, les autres institutions régionales concernées, les agences spécialisées des Nations unies, et les autres organisations internationales et non gouvernementales concernées.

5. Vos attributions et vos pouvoirs administratifs sont également vastes. Les détails administratifs incombent au directeur et non la CIG. Il est néanmoins de votre devoir de veiller à ce que les gouvernements et les administrations soient tenus suffisamment informés des activités de votre ressort afin qu'ils soient en mesure de s'acquitter correctement de leurs fonctions dans le respect de la politique générale du PROE et de la mise en œuvre du programme.

III. Personnel

6. En votre qualité de chef du Secrétariat du PROE, vous êtes habilité, sous réserve des directives éventuelles de la CIG, à nommer et à congédier, en tant que de besoin, tout membre du personnel du Secrétariat.

7. Vous protégez, en toutes circonstances, le caractère international du Secrétariat ; vous préservez son indépendance et prémunissez son personnel de toutes influences extérieures.

8. Les critères de sélection de tout membre du Secrétariat doivent reposer sur des considérations de qualifications techniques et d'intégrité des candidats. La préférence doit être accordée, dans la mesure du possible, aux candidats de la région du Pacifique Sud.

9. Vous êtes chargé de dresser un classement et une grille des salaires du personnel et de rédiger les statuts du personnel qui sont soumis à l'approbation de la CIG.

10. Il est de votre devoir d'exécuter ces instructions de manière juste et impartiale, et de veiller à ce qu'elles soient dûment respectées. En outre, dans l'exercice de vos responsabilités et de vos pouvoirs, vous agissez conformément aux dispositions du présent mandat et, en toutes circonstances, en bon employeur.

IV. Intérim des fonctions pendant une vacance

11. Lorsque vous êtes absent ou empêché d'exercer vos fonctions, celles-ci sont assurées par le directeur adjoint qui agit en qualité de directeur. Lorsque vous êtes tous deux absents ou empêchés d'exercer vos fonctions, celles-ci sont assurées par un agent du Secrétariat, que vous avez vous-même désigné, et qui agit en qualité de responsable. La désignation de ce responsable fait l'objet d'une notification écrite.

12. En cas de vacance du poste de directeur, les fonctions et pouvoirs du directeur sont exercés par le directeur adjoint, selon les instructions du président de la Conférence du PROE.

V. Programme de travail

13. Vous vous familiarisez avec la procédure en vigueur de formulation et d'approbation du programme de travail du PROE et vous êtes responsable de l'élaboration des projets de budgets prévisionnels concernant les activités du programme de travail.

VI. Finances

14. Vous veillez à ce que le PROE se conforme aux principes acceptés de comptabilité et de gestion des dépenses, ainsi qu'au règlement financier approuvé par la CIG. Vous êtes responsable, sous réserve des directives émanant de la CIG, du contrôle des fonds du PROE, de la comptabilité et des dépenses.

15. Vous vous familiarisez avec le règlement financier en vigueur et prenez toutes mesures nécessaires de temps à autre au bon respect des dispositions dudit règlement.

16. Dans l'exercice de votre rôle de direction et de votre contrôle administratif des activités et des engagements financiers du PROE, vous avez en toutes circonstances à l'esprit la nécessité d'exécuter les directives définies par la CIG avec la plus grande efficacité.

17. Vous considérez la recherche d'assistance technique et financière supplémentaire auprès de la communauté internationale des bailleurs de fonds comme une part importante de vos fonctions.

VII. Règlements

18. Vous vous familiarisez avec le règlement intérieur de la CIG et vous efforcez de veiller à son respect en toutes circonstances.

19. Vous êtes responsable de l'administration de tous les règlements établis par la CIG, ou avec l'autorisation de celle-ci, et il est de votre devoir de veiller au respect de ces règlements en toute impartialité.

VIII. Résolutions et directives

20. Vous prenez acte de toutes résolutions, directives et demandes d'informations émanant de la CIG et vous prenez toutes dispositions nécessaires, dans la limite de vos compétences, à leur mise en œuvre et à leur exécution.

IX. Organisation et gestion des conférences

21. Vous êtes responsable de l'organisation et de la gestion de toute réunion de la CIG, de tous comités, sous-comités ou organismes auxiliaires que celle-ci décide de constituer, ainsi que de toutes réunions et conférences prescrites ou autorisées par la CIG, ou organisées sous ses auspices. Vous êtes responsable, sous réserve des directives émanant de la CIG, de toutes les dispositions relatives à ces réunions et conférences, ainsi que de la rédaction et de la diffusion, en temps voulu, de l'ordre du jour et de tous autres documents requis.

X. Rapports et publications

22. Vous êtes responsable de la rédaction et de la soumission aux gouvernements et aux administrations du rapport annuel relatif aux activités entreprises par le PROE au cours des douze mois écoulés depuis la parution du dernier rapport. Ce rapport est également diffusé à la Conférence du Pacifique Sud et au Forum du Pacifique Sud. D'autres rapports sont prévus par les divers règlements établis par la CIG.

23. Vous êtes responsable de la publication et de la diffusion des périodiques, rapports et autres documents du PROE, selon les instructions de la CIG ou conformément aux pratiques et procédures établies.

XI. Archives et correspondance

24. Vous êtes responsable du fonctionnement d'un système efficace d'archivage et de correspondance, ainsi que de la garde en lieu sûr des archives de la CIG et du PROE.

XII. Garde et entretien des biens

25. Vous êtes responsable de la protection, du contrôle et de la bonne garde de tous les biens du PROE et vous prenez toutes les dispositions nécessaires, dans la limite de vos pouvoirs, à l'utilisation soigneuse, à la protection et à l'entretien de l'ensemble de ces biens, y compris des terres, des bâtiments, du mobilier, de l'équipement, du matériel et autres biens, quelle que soit leur nature, que ceux-ci soient la propriété du PROE, prêtés ou loués, et vous veillez à ce que ces biens soient dûment couverts par une assurance, en tant que de besoin.

XIII. Entrée en vigueur et modifications

26. Le présent mandat prend effet à compter du 22 septembre 1993, date de son approbation par la CIG, et restera en vigueur jusqu'à sa modification par la CIG.

Examen de l'organisation du PROE réalisé par MCED

1. La firme Mercer Cullen Egan Dell (MCED) a été mandatée par le PROE pour :
 - examiner la structure organisationnelle actuelle du PROE;
 - proposer au PROE diverses options d'organisation et formuler des recommandations concernant la mise en place d'une structure propice à la mise en œuvre du plan d'action et du plan directeur;
 - évaluer chacune des options envisageables (mandats, portée des emplois, coûts, problèmes de productivité, pratiques des entreprises modernes);
 - définir des outils d'évaluation des résultats et de la performance du Secrétariat en ce qui a trait à l'exécution du plan d'action et du plan directeur;
 - déterminer des moyens de contrôler et d'évaluer la performance de l'organisation et du personnel;
 - élaborer un système approprié de gestion de la performance et formuler des recommandations concernant sa mise en œuvre.

2. Les experts-conseils ont transmis leur rapport final au Secrétariat en juin 2001. Nous en reproduisons ci-après les principaux éléments, en incluant après chaque section les commentaires de la direction et du personnel du PROE.

I. Besoin de changement

3. MCED a énuméré les principales raisons de changer l'organisation du PROE :
 - Ce sont les besoins et les exigences des bailleurs, plutôt que ceux des membres, qui déterminent aujourd'hui la nature des programmes du PROE.
 - Les programmes du PROE ne mettent pas suffisamment l'accent sur les besoins exprimés par l'ensemble de ses membres.
 - Les processus et les systèmes de gestion internes sont devenus inefficaces, conduisant ainsi à des lacunes dans la conception et dans la mise en œuvre intégrées des programmes.
 - Le Secrétariat ne possède pas les aptitudes, les compétences ni les ressources appropriées pour s'acquitter convenablement de son mandat et veiller à l'exécution du plan d'action.
 - La portée du mandat des postes de direction est trop vaste.
 - Le directeur devrait pouvoir confier à un adjoint les fonctions opérationnelles quotidiennes de l'organisation (à Apia) lors de ses déplacements officiels à l'étranger.
 - Il conviendrait de fournir aux actuels chefs de division les moyens de mettre l'accent sur la prestation des programmes au lieu de devoir s'acquitter de tâches organisationnelles pendant l'absence du directeur.
 - La structure actuelle est adaptée à l'exécution de programmes prédéfinis et néglige le renforcement des capacités et des moyens des membres du PROE. (Rapport final de MCED, p. 6.)

Commentaires du Secrétariat :

La 11^e Conférence du PROE a convenu qu'une nouvelle structure était nécessaire pour appuyer les nouveaux Plan d'action et Plan directeur (voir Rapport de la 11^e Conférence, paragraphe 74). Le Secrétariat considère que le besoin de changement se résume à trois points essentiels :

- *améliorer la réceptivité de l'organisation aux besoins de ses membres;*
- *assurer une intégration et une coordination efficaces de l'élaboration et de l'exécution des programmes;*
- *supprimer les obstacles qui nuisent au soutien opérationnel et à la gestion des programmes.*

Pour régler ces questions, il faudra d'une part modifier la structure de l'organisation, et d'autre part améliorer ses dispositions institutionnelles et ses procédures administratives.

II. Examen de la structure actuelle du PROE

4. L'examen de la structure actuelle du PROE a conduit MCED à formuler les observations suivantes :

- Un certain nombre de postes clés restent toujours vacants et ne peuvent être inscrits au budget de base à cause des contraintes financières de l'Organisation. On relève en particulier l'absence d'un directeur adjoint et du chef de division – Conservation des ressources naturelles.
- Le Directeur et les chefs de division consacrent une part considérable de leur temps aux déplacements officiels.
- La combinaison de ces deux facteurs nuit au contrôle interne de l'Organisation, à la résolution des conflits et à la coordination, en particulier lorsque le Directeur est lui aussi absent du siège. En vertu du système actuel, un chef de division peut être appelé à superviser le travail de 18 employés et à s'acquitter en même temps des tâches du Directeur. Cette charge de travail ralentit le processus de décisions et d'approbations.
- Compte tenu de la nature des dispositions actuelles de financement (dictées par les bailleurs), la structure n'est pas propice à l'intégration des processus et des ressources internes pour l'exécution des projets et des programmes.
- Comme le soulignait l'examen réalisé par l'AusAID, l'organisation manque de professionnels de haut rang et n'est pas dotée des processus internes propices à une coordination des ressources et des activités du programme. (Rapport final de MCED, p. 7.)

5. MCED a indiqué en outre qu'il ne suffira pas, pour régler ces deux derniers points, de modifier la structure. La structure actuelle inhibe la résolution de ces problèmes et l'élaboration des processus de gestion nécessaires parce que c'est au directeur qu'il appartient, en fin de compte, de décider de l'affectation des ressources aux programmes. Divers comités ont été mis sur pied pour alléger la tâche du directeur et les contraintes de temps qui en découlent, ce qui conduit souvent à la prise de décisions à la pièce, au détriment d'une gestion mieux intégrée des programmes. (Rapport final de MCED, p. 7.)

Commentaires du Secrétariat :

Le Secrétariat réitère les vues exprimées dans la section intitulée « Besoin de changement » ci-dessus. Il n'y a aucun doute que le nombre insuffisant de cadres supérieurs, l'absence de coordination interne et les pressions que ces lacunes exercent sur le fonctionnement quotidien de l'Organisation nuisent à l'efficacité de cette dernière. La situation actuelle doit changer. Le meilleur moyen d'y arriver consiste à combiner les « changements structurels » à un ensemble nouveau et amélioré de « procédures » administratives qui favorisera une meilleure intégration du travail. Les membres du personnel et de la direction ont consacré des efforts considérables, à l'intérieur du Secrétariat, à l'étude des structures et des procédures proposées en vue de favoriser la coordination et l'intégration et de supprimer les obstacles qui, selon certains, divisent l'Organisation (p. ex., la structure divisionnaire). Le fait que la structure actuelle n'a jamais bénéficié des effectifs prévus (deux postes de direction clés sont restés vacants pendant presque quatre ans à cause, principalement, de l'insuffisance des financements) vient encore compliquer l'examen des options proposées de structures et de procédures.

III. Options structurelles

6. Lors de l'atelier de février (organisé par MCED), la direction et le personnel du PROE se sont penchés pendant cinq jours d'études intensives sur un ensemble de sept options (annexe C : Options structurelles, rapport final de MCED, p. 29-42). Les participants ont alors conclu qu'une de ces options, étroitement apparentée à la « structure intégrée » de MCED (voir pièce jointe 1) répondait le mieux aux besoins de l'organisation. Cette option présentait selon eux les principaux avantages suivants : i) réduction du nombre de postes relevant directement du Directeur, éliminant ainsi un goulot d'étranglement; ii) clarification de la responsabilité de la gestion des ressources propice au renforcement des capacités internes et réduction de l'incidence des besoins des bailleurs sur les priorités des programmes. Cette option présentait cependant le principal inconvénient de représenter un changement important qui exigerait, pour se réaliser, un programme de mise en œuvre en bonne et due forme.

7. MCED, dans son rapport final, propose trois options structurelles (voir pièce jointe 1) :

- option 1 – Statu quo;
- option 2 – Structure intégrée;
- option 3 – Structure intégrée comportant un directeur adjoint.

8. Dans son rapport final, MCED décrit ces trois options comme suit :

Option 1 : Statu quo

Il s'agit de la structure actuelle, avec ses failles inhérentes qui ont motivé la mise en œuvre de la présente étude. (Rapport final de MCED, p. 12.)

Option 2 : Structure intégrée

Cette option clarifie la propriété des ressources, dans un système où les membres du personnel relèvent d'un chef d'équipe chargé de la gestion des processus et des moyens. Les équipes de programme deviennent ainsi des « équipes virtuelles », qui obtiennent auprès des diverses équipes de processus et de moyens les ressources humaines dont elles ont besoin pour l'exécution de leurs projets et programmes particuliers. Une telle structure permettrait au PROE de répondre aux besoins et aux exigences des membres et des bailleurs, d'offrir les services qu'on lui demande et de gérer ses opérations de la façon la plus efficace possible. Il s'agit d'une structure organisationnelle souhaitable pour le PROE. Elle permettra de réduire le nombre d'employés relevant directement du directeur, et de mettre l'accent sur la prestation de services clés aux membres et aux bailleurs. Elle préconise la création d'un poste d'administrateur responsable des relations extérieures (ERM) ayant pour mandat précis de veiller à satisfaire aux besoins et aux préoccupations des membres et des bailleurs, en s'appuyant sur un système cohérent et actif de communications internes et externes. Elle préconise en outre la création d'un poste d'administrateur responsable de la prestation des services (SDM), chargé de veiller à la réalisation de l'ensemble des programmes et des processus pour le bénéfice des membres, à la gestion de la performance des membres du personnel et à l'évaluation et à l'amélioration de la productivité au sein de l'organisation. Enfin, un administrateur responsable du soutien opérationnel (BSM) aurait pour mandat de veiller au bon fonctionnement des services généraux de gestion interne de l'organisation. En vertu de cette option, la fonction Conseils et services techniques intéresserait l'ensemble des spécialistes de l'environnement. (Rapport final de MCED, p. 13.)

Option 3 : Structure intégrée, comprenant un poste de directeur adjoint

Cette option conserve toutes les caractéristiques de l'option 2, mais prévoit en plus la création d'un poste de directeur adjoint. Elle conserve les trois postes d'administrateurs responsables des fonctions clés de l'organisation (Relations extérieures, Prestation des services et Soutien opérationnel) mais exclut cependant la possibilité, pour les titulaires de ces postes, de remplacer le Directeur. Ces différences n'influeraient pas sur les responsabilités de ces postes, mais modifieraient la délégation des pouvoirs pour ces derniers. Le directeur adjoint serait seul responsable de remplacer le Directeur en son absence. (Rapport final de MCED, p. 15.)

9. MCED a conclu que l'option 2 représentait la structure organisationnelle préférable pour les raisons suivantes :

- Elle élimine le goulot d'étranglement qui semble nuire à la structure actuelle.
- Elle permet de répartir entre le responsable des relations extérieures, le responsable de la prestation des services et le responsable du soutien opérationnel un ensemble de responsabilités que le directeur adjoint était seul à assumer.
- Elle clarifie la gestion des ressources et permet ainsi au PROE d'anticiper et de renforcer ses moyens techniques pour répondre aux besoins actuels et futurs de ses membres.

- Elle clarifie les interactions du PROE avec les bailleurs, pour le plus grand bénéfice de l'environnement océanien.
- Elle clarifie les moyens d'intervention du PROE auprès de ses membres.
- Ses effets sur les coûts sont bénéfiques ou neutres.
- La direction du PROE et son personnel partagent la paternité de cette option, qui bénéficiera ainsi de leur plein appui (Rapport final de MCED, p. 18).

Commentaires du Secrétariat concernant la « paternité » des options : Lors de l'atelier, les membres du personnel avaient fait part de leur préférence pour un système matriciel, compte tenu de la portée des responsabilités énumérées par les experts-conseils et du choix qu'on leur offrait entre quatre options structurelles distinctes. À l'époque, de nombreux employés ont accepté d'appuyer le processus à condition que l'exercice d'établissement des rapports hiérarchiques entre les postes soit précédé d'une révision de la liste des responsabilités et de la répartition des tâches.

Commentaires du Secrétariat sur les options structurelles :

À la lumière des réflexions des membres de la direction et du personnel du PROE (évaluation interne réalisée depuis l'atelier de février) le Secrétariat conclut que l'option 2 du rapport final de MCED (sans directeur adjoint) présente de nombreuses caractéristiques propices à un meilleur fonctionnement du Secrétariat, mais que la présence d'un directeur adjoint augmenterait encore l'efficacité fonctionnelle de la structure. L'option recommandée par MCED (option 2) prévoit de confier la responsabilité de directeur par intérim – pendant les déplacements officiels du Directeur – à l'un ou l'autre des trois administrateurs subalternes (ERM, SDM ou BSM). En dernière analyse, le Secrétariat considère que cet aspect de la structure ne s'écarterait pas sensiblement de la situation actuelle et ne permettrait pas d'éliminer le goulot d'étranglement.

Le Secrétariat juge qu'entre les trois options présentées par MCED, l'option 3 est celle qui permettrait le mieux au PROE de régler certaines de ses difficultés structurelles inhérentes. Toutefois, en s'appuyant sur les résultats de ses propres délibérations internes et des consultations supplémentaires conduites auprès des membres qui disposent d'une représentation à Apia, le Secrétariat considère qu'en raison de la taille actuelle de l'Organisation, des financements disponibles et de son niveau actuel de développement, la structure « préférée » présentée dans l'organigramme de la pièce jointe 1 (page 15) est celle qui répondrait le mieux à ses besoins.

IV. Établissement des coûts

10. Dans son rapport final, MCED présente l'évaluation suivante des coûts des options envisageables :

- Il convient, pour assurer la validité de l'exercice, de comparer tout projet de structure à la structure actuelle telle qu'elle se présenterait avec son tableau complet d'effectifs et entièrement budgétisée (voir option 1).
- Or, l'organigramme actuel comporte toujours des postes vacants ou non financés. Pour le rendre opérationnel, il faudrait dépenser une somme supplémentaire de 321 627 \$ É.-U., selon le budget de 2001. Par ailleurs, la mise en œuvre des recommandations de l'exercice d'harmonisation et d'évaluation des postes du CORP en 2001 coûterait une somme supplémentaire de 33 715 \$ É.-U., soit un total de 355 342 \$ É.-U.
- Si l'option 2 était celle retenue, le montant des dépenses supplémentaires ne serait que de 168 403 \$ É.-U., soit une économie de 153 224 \$ É.-U. (321 627 \$ - 168 403 \$) par rapport l'option 1 entièrement budgétisée pour 2001, avant la prise en compte des ajustements prévus en vertu de l'harmonisation et de l'évaluation des postes du CORP. Le coût supplémentaire total, comprenant la somme de 33 715 \$ É.-U. découlant de l'harmonisation des postes, ne serait donc que de 202 118 \$ É.-U.
- Si l'option 3 était celle retenue, le montant supplémentaire à dépenser serait de 245 449 \$ É.-U., soit une économie de 76 178 \$ É.-U. (321 627 \$ - 245 449 \$) par rapport à l'application de l'option 1 entièrement budgétisée, avant la prise en compte des dépenses supplémentaires occasionnées par l'exercice d'harmonisation. Le coût supplémentaire total, comprenant la somme de 33 715 \$ É.-U. correspondant à l'harmonisation des postes, serait de 279 164 \$ É.-U.

Commentaires du Secrétariat :

Les membres noteront que le poste de directeur adjoint et les autres postes de gestionnaires (SDM et BSM) figurent dans les prévisions budgétaires de 2002.

Il importe de noter qu'il existe un certain nombre de coûts impossibles à chiffrer comme ceux de l'incidence, sur la prestation du programme de travail, d'une structure organisationnelle inefficace.

V. Mesure de la performance

11. MCED a laissé entendre que le PROE aurait intérêt, à terme, à mettre en œuvre un système de gestion de la performance fondé sur la mesure des aptitudes personnelles, conjugué à un système interne de mesure de la performance dans chacun des grands secteurs de réalisation (GSR). Ce système devrait permettre une rétroaction de la part des membres, du personnel et de la direction du PROE, ainsi que d'autres intervenants. Toutefois, le PROE n'a toujours pas mis en place un système suffisamment robuste d'aptitudes cibles, et ne prévoit dans son plan directeur aucune mesure de la performance autre que celle des GSR. Le contrôle de la performance par rapport aux GSR ne constitue pas une mesure véritable de la performance en matière de protection et d'amélioration de l'état de l'environnement dans le Pacifique; il s'agit tout au plus d'une mesure de l'aptitude interne du PROE à prédire ses propres résultats.

12. Le PROE a besoin d'élaborer une mesure absolue de la performance fondée sur des critères tels que :

- l'amélioration d'un certain nombre d'indices cibles de l'état de l'environnement avec le temps;
- une mesure des incidences de son action sur l'environnement;
- une mesure de la prestation des services offerts aux membres et aux bailleurs;
- un indice de la performance des membres de son personnel.

13. L'élaboration d'un système de gestion de la performance fondé sur les aptitudes risque d'exiger un investissement considérable, et le PROE souhaitera peut-être examiner la possibilité d'un système partagé avec d'autres organisations du CORP. (Rapport final de MCED, p. 17.)

Commentaires du Secrétariat :

Le Secrétariat partage le point de vue de MCED concernant la mesure de la performance. Il signale en outre que l'élaboration d'un cadre régional d'évaluation de l'état de l'environnement en vertu du GSR 4 du programme de travail du PROE (développement économique) engendrera des repères et des indicateurs utiles pour la mesure externe de la performance du PROE et d'autres organisations du CORP en matière de protection de l'environnement et de promotion du développement durable. Ce travail, pour être mené à terme, aura cependant besoin de sources supplémentaires de financement.

VI. Recommandations du rapport final de MCED

14. Nous reproduisons ci-après les recommandations formulées par MCED concernant la mise en œuvre de la structure proposée, suivies des commentaires du Secrétariat (en italiques).

Recommandation 1

La nouvelle structure devrait être approuvée par les membres du PROE avant la fin de juin 2001, ou dès que l'occasion se présentera. Le processus de remise en question de la structure a créé des attentes au sein du personnel, et tout retard indu dans l'application des recommandations risque d'avoir des répercussions sur le maintien des effectifs et la performance des employés. Il existe en outre, au sein de l'Organisation, un climat favorable au changement dont il convient de tirer parti.

Commentaires du Secrétariat :

Le mandat de la firme dont les services ont été retenus par le Secrétariat comprenait la compilation d'informations supplémentaires (rapport MCED) qui permettraient aux membres de prendre une décision éclairée sur la structure de l'Organisation. Les discussions et les consultations tenues au sein du personnel au cours de la période qui a conduit à la 11^e Conférence du PROE (Guam, octobre 2000) et à la suite de cette conférence ont mis en lumière la nécessité de mettre en place un système plus fonctionnel (au moyen d'une refonte de la structure ou de l'ajout de procédures supplémentaires). L'atelier organisé à l'intention du personnel du 12 au 16 février 2001 a laissé croire aux employés que des changements étaient imminents. Des commentaires supplémentaires ont été recueillis auprès des membres (p. ex., à l'occasion de l'atelier d'Apia sur la sécurité biologique et de consultations supplémentaires avec les membres qui possèdent une représentation à Apia). Les activités de recrutement pour certains postes (p. ex., Secrétariat) ont été suspendues en attendant une décision sur cette question à la 12^e Conférence du PROE.

Recommandation 2

Le PROE devrait retenir les services d'un expert-conseil de l'extérieur aux fins de la mise en place de la nouvelle structure, et mettre sur pied une équipe de projet constituée de cet expert et de quatre cadres supérieurs du PROE. Cette équipe aurait pour mandat de peaufiner la structure organisationnelle, de la traduire en un organigramme détaillé et de définir les responsabilités attribuées à chacun des postes et les rapports hiérarchiques existant entre eux.

Commentaires du Secrétariat :

La procédure recommandée est une solution parmi d'autres. Le manque de fonds risque de lui faire obstacle. Le Secrétariat compte gérer ce processus à l'interne, après avoir recruté le personnel de niveau supérieur que les membres voudront bien approuver lorsqu'ils se prononceront sur la nouvelle structure de l'Organisation. Le Secrétariat relève en passant que la « structure préférée » n'exige aucun changement majeur.

Recommandation 3

Outre le travail déjà accompli par le PROE dans ce domaine, il conviendrait de clarifier avec d'autres organisations du CORP les limites des domaines d'intervention et des zones d'influence respectives, et de convenir des moyens de collaborer pour obtenir des résultats optimums. Ce processus pourrait tirer parti de la grille de responsabilités proposée par les experts-conseils pour étudier et définir ces rapports (Rapport final de MCED, p. 19).

Commentaires du Secrétariat :

Ce travail a déjà été entamé en réponse à la demande formulée par les ministres, à Guam, qui ont appelé le Secrétariat du PROE « à concevoir, en collaboration avec les organisations membres du CORP, un cadre commun d'intervention permettant l'intégration de la protection environnementale dans les projets régionaux de développement. » Ce processus fera partie des préparatifs en vue du Sommet mondial sur le développement durable. Le Secrétariat collabore en outre étroitement aux groupes de travail du CORP (p. ex., groupe de travail sur le secteur marin, groupe ITPACNet et protocole d'entente conclu entre le PROE et l'Organisation océanienne du tourisme (OOT).

Recommandation 4

Les membres et les bailleurs du PROE devraient tenir compte de la nécessité d'investir dans le développement des ressources internes du PROE pour permettre à l'Organisation de mieux s'acquitter de ses principales responsabilités.

Commentaires du Secrétariat :

Le PROE reconnaît que cette condition est essentielle au succès d'un processus axé sur les besoins des pays membres. Cet élément fait partie du plan d'action et du plan directeur actuels du PROE.

Recommandation 5

Lorsqu'ils prendront leurs fonctions, les membres de l'équipe de direction devraient chercher des occasions d'impartition des processus opérationnels généraux. Cette opération pourrait fort bien être réalisée en collaboration avec d'autres organisations du CORP.

Commentaires du Secrétariat :

Le Secrétariat pratique déjà ce type de gestion. Il a déjà procédé à l'impartition de tâches telles que celles de l'entretien, de la sécurité, de l'organisation des voyages et des publications.

Recommandation 6

Lorsqu'ils prendront leur fonction, les membres de l'équipe de direction devraient recenser un certain nombre de repères environnementaux principaux et s'entendre sur les niveaux d'amélioration à réaliser pour permettre aux membres de compter sur une mesure absolue de la performance du PROE.

Commentaires du Secrétariat :

L'évaluation des performances est importante. La méthode utilisée a été mise au point avec l'aide du programme Pacific Initiative for the Environment (PIE) de la NZODA; il s'appuie sur des mesures nationales robustes et sur des objectifs définis dans le cadre d'un plan d'action. La performance ne se mesurera vraisemblablement pas en termes absolus, mais plutôt à l'aune d'un ensemble de critères distincts. La collecte d'un ensemble approprié de données régionales et d'informations sur les paramètres spatiaux et socio-économiques constitue à ce propos un élément important de la mise sur pied d'un cadre régional d'évaluation de l'état de l'environnement. Des études régionales et internationales antérieures ont révélé l'insuffisance de données cumulatives appropriées pour la région du Pacifique. Dans le cadre du rapport d'évaluation de l'état de l'environnement, un projet d'établissement de données spatiales de base a été mis sur pied par le Secrétariat pour combler les lacunes relevées. Les fonds recueillis jusqu'à maintenant ne suffisent pas pour permettre à l'agrégation des ensembles régionaux de données de confirmer des repères appropriés ni de déterminer des indicateurs environnementaux clés utiles au contrôle et à la mesure de la performance.

Recommandation 7

Le PROE devrait élaborer et mettre en œuvre un système de gestion de la performance fondé sur les aptitudes. Il pourrait, à cette fin, collaborer avec d'autres organisations du CORP dans le cadre d'un effort global d'harmonisation.

Commentaires du Secrétariat :

La mesure de la performance fondée sur les aptitudes fait déjà partie des outils de gestion du PROE. Le PROE a déjà une longueur d'avance sur ses partenaires du CORP à cet égard (p. ex., procédures annuelles de vérification de la performance et évaluation annuelle, réalisée par les membres du PROE, de la performance du Secrétariat en matière de mise en œuvre de ses programmes de travail annuels). Le PROE s'emploie activement à harmoniser ses activités, les conditions de travail de son personnel, etc. avec celles de ses partenaires du CORP.

Recommandation 8

Le PROE devrait élaborer et mettre en œuvre le plus tôt possible un système de gestion des connaissances capable de mettre à contribution et de maintenir les ressources intellectuelles importantes dont il dispose et celles sur lesquelles il pourra compter à l'avenir.

Commentaires du Secrétariat :

Le PROE reconnaît l'importance de la mise en valeur et du maintien des ressources intellectuelles de l'organisation pour le bénéfice du Secrétariat et des membres. Par exemple, le programme d'évaluation de l'état de l'environnement mis en œuvre dans le cadre du GSR 4 a créé des bases de données spatiales et textuelles liées qui comprennent des informations historiques sur les retombées et les résultats des activités des programmes. Par ailleurs, le processus de gestion des données organisationnelles dont les principes ont guidé l'élaboration de la base de données sur l'état de l'environnement devrait permettre de répondre à ce besoin.

Recommandation 9

Le PROE devrait élaborer et mettre en œuvre le plus tôt possible un profil complet et à jour de l'ensemble de ses membres afin de maintenir la qualité et la pertinence des services qu'il offre à ces derniers, sans égard aux personnes qui se succèdent aux postes de correspondants et d'employés du PROE.

Commentaires du Secrétariat :

Ce travail est déjà en cours (voir commentaires sur la recommandation 8).

Recommandation 10

Une équipe devrait immédiatement être mise sur pied et chargée de la mise en œuvre de la nouvelle structure organisationnelle. Elle devrait être composée de quatre membres du personnel du PROE ainsi que d'un expert-conseil chargés d'orienter les travaux pour assurer la réalisation des objectifs globaux. L'expert-conseil devrait intervenir principalement à titre de conseiller du projet. (Rapport final de MCED, p. 19-20.)

Commentaires du Secrétariat :

Ce processus est déjà engagé. Le personnel a participé à un atelier sur la question, a été invité à examiner le rapport des experts-conseils et a collaboré à la formulation des commentaires du Secrétariat portant sur ce document. Voir à ce propos les dispositions transitoires et les commentaires formulés par le Secrétariat concernant la recommandation 2.



**Programme régional océanien de l'environnement
(PROE)**

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10-14 septembre 2001

Document à circulation limitée

Document de travail 7.3 et pièces jointes
Harmonisation du CORP et étude de classement des postes

Ce document de travail et ses pièces jointes seront distribués
avant la conférence aux membres du PROE et aux organismes
du CORP **UNIQUEMENT.**



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10 – 14 septembre 2001

Point 7.3 de l'ordre du jour : Harmonisation du CORP et évaluation des postes

Objet du document

1. Présenter à la Conférence les résultats d'ensemble de la révision des salaires et des conditions d'emploi du personnel du PROE entreprise afin d'harmoniser la rémunération au sein des organisations membres du Conseil des organisations régionales du Pacifique (CORP).

Contexte général

2. La onzième Conférence du PROE a examiné cette question et noté « qu'il conviendra d'entreprendre ultérieurement une étude de marché au Samoa pour déterminer la compatibilité des niveaux de rémunération des agents de soutien du PROE. » (rapport de la onzième Conférence du PROE, paragraphe 144)

3 Par ailleurs, la onzième Conférence du PROE a pris « acte de l'étude de classification des postes entreprise pour le PROE par le cabinet Mercer Cullen Egan Dell dans le cadre du processus d'harmonisation des conditions d'emploi au sein des organisations du CORP et appuyé, dans leur principe, les recommandations du groupe de travail sur l'harmonisation des salaires du CORP à la condition que le Secrétariat ne prenne aucune mesure en ce sens avant que la Conférence du PROE de 2001 ne soit en mesure de prendre une décision sur cette question. » (rapport de la onzième Conférence du PROE, paragraphe 145)

4. Des renseignements complémentaires sur cette révision figurent à la pièce jointe 1 ; l'analyse des rapports pertinents et le contexte ayant présidé aux recommandations du Secrétariat sont donnés dans les pièces jointes 2 à 5 ; et les incidences budgétaires sont détaillées à la pièce jointe 6.

Recommandations

5. La Conférence est invitée :

Rapport d'évaluation des postes

- à **se rappeler** que la onzième Conférence du PROE avait pris acte du rapport d'évaluation des postes du cabinet MCED et à **noter** que les recommandations contenues dans ce rapport (pièce jointe 2, page 1) ont été examinées par le groupe de travail du CORP sur la révision de la rémunération ;

Groupe de travail du CORP sur la révision de la rémunération

- à **prendre acte** des recommandations du rapport du groupe de travail du CORP sur la rémunération (pièce jointe 3) et à **approuver** :
 - (i) les amendements du règlement du personnel entérinant les observations du Secrétariat sur les recommandations 5 et 9 du groupe de travail (pièce jointe 3) ;
 - (ii) les mesures pertinentes devant être prises par le Secrétariat en vue d'appliquer les recommandations 6 et 10 du groupe de travail (pièce jointe 3) ;
 - (iii) la structure de classification des emplois et de rémunération recommandée pour le personnel du Secrétariat du PROE, reproduite à la pièce jointe 3(B) ;
 - (iv) les recommandations émises par le Secrétariat dans la pièce jointe 3(C), les amendements proposés au règlement du personnel étant abordés au point 9.3 de l'ordre du jour ;
 - (v) les procédures utilisées pour déterminer les prestations des postes de direction, de sorte à entériner les procédures recommandées définies dans les pièces jointes 3(D), 3(E) et 3 (F) ;
 - (vi) l'amendement de l'annexe 1 du règlement du personnel, aux fins d'harmonisation avec les autres organisations membres du CORP, augmentant le plafond du logement exempt de loyer du directeur à 5 000 talas samoans (plus VAGST) par mois [pièce jointe 3(D)] ;
 - (vii) l'adoption par le Secrétariat d'un outil de gestion et d'un système d'évaluation semblable à celui décrit à la pièce jointe 3(G) ;

Révision des salaires et des conditions de service des employés contractuels locaux

- à **prendre note** des recommandations contenues dans la révision des salaires et des conditions de service des employés contractuels locaux entreprise par Betham & Co. (pièce jointe 4) et à **approuver** les recommandations émises par le Secrétariat dans les pièces jointes 4 et 4(A) ainsi que les amendements proposés au règlement du personnel ;

Classification du personnel du Secrétariat

- à **examiner** et à **se prononcer sur** la classification de tous les postes du Secrétariat détaillée dans le rapport d'évaluation des postes reproduit à la pièce jointe 5.

17 août 2001

ÉVALUATION DES POSTES DU PROE ET HARMONISATION DU CORP VUE D'ENSEMBLE

Contexte général de l'évaluation des postes du PROE

1. Suite à la décision des sessions extraordinaires du PROE et du Comité des représentants officiels du Forum, qui se sont tenues à Fidji en novembre 1999, le cabinet Mercer Cullen Egan Dell (MCED) a été chargé d'évaluer la valeur-travail relative des postes au sein de chaque organisation membre du CORP et d'élaborer une structure de classification dans laquelle tous ces postes trouveraient leur place. Cette étude donna lieu à l'élaboration d'une approche de rémunération liée aux marchés du travail afférents, simple à utiliser et à mettre à jour et cohérente au sein de toutes les organisations membres du CORP.

L'étude d'évaluation des postes

2. L'étude d'évaluation des postes du PROE fut entreprise début 2000 par le cabinet de consultants MCED également utilisé par les autres organisations membres du CORP. Les consultants ont effectué une analyse, des interviews et des évaluations pour 44 postes de référence au sein du PROE. Plus précisément, les consultants se sont attachés à :

- interviewer les titulaires de postes dans un échantillon stratifié pour référence ;
- évaluer les postes de référence en utilisant le système d'évaluation de postes de Cullen Egan Dell ;
- réunir des données relatives au niveau de rémunération actuel des postes de référence ;
- comparer à leurs marchés afférents les niveaux de rémunération des postes de référence ; et
- intégrer les postes du PROE à la structure de classification des emplois et de rémunération commune à toutes les organisations membres du CORP.

3. Le Secrétariat du PROE a entrepris en interne l'évaluation de tous les autres postes en adoptant, par souci de cohérence, le système d'évaluation des postes de Cullen Egan Dell ainsi que les références définies dans le rapport MCED et en comparant les résultats obtenus aux évaluations menées par d'autres organisations membres du CORP pour des postes semblables.

4. Le rapport MCED a été diffusé aux Membres lors de la onzième Conférence du PROE (11CP/DT.7.3.3.1). Les évaluations complètes de l'ensemble des postes du PROE étaient également à leur disposition à cette occasion. Un résumé des recommandations du rapport MCED, accompagné des observations et recommandations du Secrétariat, est donné à la pièce jointe 2. L'étude d'évaluation des postes, qui couvre tous les postes au sein du PROE, et les recommandations du Secrétariat figurent à la pièce jointe 5.

Groupe de travail du CORP sur la rémunération

5. En 2000, le groupe de travail du CORP (composé de représentants des pays membres ayant des missions diplomatiques à Suva et des organisations membres du CORP) entreprit une révision exhaustive en conformité avec le cadre de référence approuvé par le Comité des représentants officiels du Forum et chaque organisation du CORP. Le groupe de travail n'acheva son rapport qu'en octobre 2000, juste avant la onzième Conférence, ce qui ne laissait pas suffisamment de temps au Secrétariat pour fournir aux Membres une analyse détaillée de ses incidences globales. Le rapport du groupe de travail ne fut donc envoyé aux Membres que très tard, en tant que document de travail 11CP/DT.7.3.2/PJ.1, pour examen à la onzième Conférence du PROE, dans le cadre des amendements du règlement du personnel. Un résumé de toutes les recommandations contenues dans ce rapport, accompagné des observations et recommandations du Secrétariat, figure à la pièce jointe 3 du présent document.

Décisions de la onzième Conférence du PROE

6. Les Membres présents à la Conférence ont examiné et pris acte des documents pertinents (voir paragraphes 2 et 3 du document 12CP/DT.7.3).

Mesures prises depuis la onzième Conférence

7. Suite aux décisions prises en 2000 par leurs organes directeurs, la majorité des organisations membres du CORP ont mis en œuvre les recommandations du groupe de travail du CORP sur la rémunération. Certaines recommandations ont été difficiles à mettre en œuvre ou à administrer et font l'objet d'une révision au sein de certaines organisations.

8. Désireux de finaliser la révision des postes du PROE, le Secrétariat a demandé à un expert-conseil (Betham & Co.) d'entreprendre une étude du marché local et de réviser les conditions de service locales (conformément aux demandes de la onzième Conférence) en tenant compte des questions soulevées dans le rapport MCED d'évaluation des postes et le rapport du groupe de travail du CORP sur la rémunération. Le rapport de l'expert-conseil a déjà été diffusé aux Membres (Circulaire No.36/01 envoyée le 3 juillet 2001). Un résumé des recommandations du rapport Betham, accompagné des observations et recommandations du Secrétariat, figure à la pièce jointe 4.

Observations du Secrétariat sur l'évaluation des postes**Employés contractuels spécialisés**

9. La mise en œuvre des recommandations de l'étude d'évaluation des postes entraînera de légères variations des salaires pour la majorité des employés contractuels spécialisés du PROE. L'étude recense plusieurs postes d'employés contractuels spécialisés qui devraient passer à la classe supérieure et plusieurs autres qui devraient être à la classe inférieure. Ces postes seront examinés et, le cas échéant, feront l'objet d'annonces à l'expiration des contrats actuels.

10. L'étude indique par ailleurs que plusieurs postes actuellement classés au niveau administratif (employés contractuels locaux) devraient être au niveau spécialisé. Les coûts supplémentaires associés figurent à la pièce jointe 6. Dans ces cas, et conformément aux recommandations, les postes feront l'objet d'annonces à l'expiration des contrats actuels.

Chargés de projets adjoints

11. Le PROE engage un certain nombre d'employés contractuels spécialisés en tant que chargés de projets adjoints, une classe subalterne inexistante dans la majorité des autres organisations membres du CORP. Les chargés de projets adjoints sont des employés spécialisés subalternes recrutés dans les îles du Pacifique, dans certains cas pour contribuer au renforcement des moyens des pays membres.

12. La révision du CORP recommande d'utiliser la fonction publique australienne comme marché de référence pour les employés spécialisés. Or ce marché n'est pas nécessairement approprié dans le cas des employés spécialisés subalternes engagés auprès des Membres insulaires. Le PROE n'a en effet pas de difficulté à recruter des employés spécialisés subalternes au niveau de salaire actuel des chargés de projets adjoints, qui correspondent à un poste spécialisé chiffré en DTS et donnant droit à des indemnités.

13. Les recommandations du groupe de travail du CORP considèrent que tous les employés dont les points de classification correspondent à un chargé de projet adjoint entrent dans la même catégorie de salaire que les chargés de projets. Cela signifie que le salaire initial de tous les chargés de projets adjoints serait identique à celui que le groupe de travail du CORP propose de verser aux chargés de projets. Par ailleurs, la fonction publique australienne ne semble pas appropriée comme marché de référence pour les chargés de projets adjoints qui sont exclusivement recrutés dans les îles du Pacifique. Payer les chargés de projets adjoints au même niveau de salaire que les chargés de projets, au même titre que les employés postulant à leurs postes sur le marché international, nécessiterait une nette augmentation des crédits.

14. Le rapport MCED propose que les chargés de projets adjoints perçoivent un salaire d'employé contractuel local plutôt que spécialisé, suggérant ainsi qu'ils soient classés à un niveau technique/paraspécialisé particulier. L'étude des salaires locaux (rapport Betham) reprend la proposition de MCED et suggère que les salaires concernant ces postes ne soient pas réduits mais maintenus aux niveaux actuels, correspondant à une classe supérieure de postes contractuels locaux. Or, s'ils ne sont

pas classés au niveau spécialisé, les chargés de projets adjoints ne pourront bénéficier d'indemnités. L'importante réduction de l'enveloppe salariale qui en découlerait pourrait alors limiter leur recrutement hors de Samoa.

15. Pour MCED, si le recrutement des employés spécialisés subalternes se limite au marché local, ce dernier (en l'occurrence Samoa) devrait servir de marché de référence plutôt que celui de la fonction publique australienne. Or, le recrutement des chargés de projets adjoints ne se limite pas à Samoa et s'étend à d'autres pays insulaires océaniques malgré l'absence de marché régional de référence.

16. Les recommandations de MCED pas plus que celles du groupe de travail du CORP ne fournissent au Secrétariat les moyens de recruter des diplômés/chargés de projets adjoints de manière économique. La proposition de MCED limiterait le recrutement de diplômés/chargés de projets adjoints à Samoa, en utilisant les salaires du marché local, tandis que celle du groupe de travail du CORP (regroupant chargés de projets adjoints et chargés de projets dans la même fourchette salariale) augmenterait substantiellement les coûts.

17. Le Secrétariat n'a pas eu de difficulté à recruter des chargés de projets adjoints aux niveaux de salaires actuels ; il est donc recommandé que le PROE maintienne la classe d'employés contractuels spécialisés actuelle ainsi que le niveau de salaire existant en DTS pour les chargés de projets adjoints exclusivement recrutés dans les îles du Pacifique. Les indemnités pertinentes devront alors être versées.

18. Le Secrétariat recommande par ailleurs la création d'une classe supérieure pour les employés contractuels locaux ayant le même nombre de points que les chargés de projets adjoints. Cette recommandation est en accord avec celles de MCED et du groupe de travail du CORP.

Étude des salaires du marché local

19. L'étude des salaires et des conditions de service du marché local a indiqué que de nombreux postes d'employés contractuels locaux sont en deçà du marché de référence autorisé par l'article 19(f) du règlement du personnel, à savoir « 20% supérieurs à ceux pratiqués dans la fonction publique et le secteur privé d'Apia. » Elle indique également que certains postes dépassent la marge approuvée de 20%. Le règlement du personnel avait été spécifiquement remanié à la dixième Conférence du PROE afin d'éviter que des augmentations ne soient accordées pour des postes dont les salaires sont déjà « de plus de 20% supérieurs au [marché pertinent] ».

20. L'expert-conseil a comparé les salaires du marché aux fourchettes salariales existantes et a émis des recommandations fondées sur le maintien des classes et des fourchettes salariales actuelles. Dans le cadre de l'harmonisation, de nouvelles classes (fondées sur les points associés aux postes) sont proposées, tous les points de salaire de chaque classe s'appliquant à tous les postes d'une même classe. Les observations et recommandations du Secrétariat présentées dans les pièces jointes 4 et 4(A) établissent une correspondance entre les recommandations de l'expert-conseil et les nouvelles classes élargies proposées.

21. L'étude du marché local a rencontré des difficultés en raison du faible de nombre de personnes y ayant répondu. Parmi ces personnes, certaines se sont contentées de comparer les titres des postes plutôt que les fonctions associées qui étaient pourtant détaillées. Une autre étude menée en 1998 par un autre cabinet-conseil d'Apia avait rencontré des difficultés semblables. Ce problème, mis en évidence lors de la dernière étude, a conduit le cabinet-conseil à recommander qu'un certain nombre de titres de postes soit révisé de manière à mieux refléter leurs rôles primaires et à faciliter les études ultérieures.
22. Vu la taille relativement limitée du marché d'Apia et le faible nombre d'employeurs à fournir suffisamment d'informations pour permettre une étude détaillée du marché, il est possible que deux études sur les mêmes postes produisent des résultats différents lorsque les personnes consultées ne sont pas les mêmes. Ce problème est notamment illustré par le fait que les résultats de l'étude de 1998, soumis à la dixième Conférence du PROE, indiquent que les salaires correspondant à huit postes d'employés contractuels locaux étaient nettement plus élevés en 1998 que lors de la dernière étude menée en 2001. Ainsi, les salaires de deux de ces postes (jardinier et auxiliaire de surface) furent-ils augmentés par la dixième Conférence du PROE sur la base de l'étude de 1998 alors que l'étude de 2001 suggère qu'ils sont largement supérieurs à ceux du marché.
23. L'analyse du Secrétariat présente les détails de l'étude de 1998, afin de mettre ce problème en évidence, ainsi que les modifications recommandées pour les titres de postes. Étant données les apparentes insuffisances des études, le Secrétariat appuie la proposition de l'expert-conseil de maintenir les fourchettes salariales actuelles plutôt que de les réduire. Néanmoins, la proposition harmonisée a toujours pour effet de réduire le salaire de base de la majorité des postes, étant donné que la fourchette est sensée s'appliquer à tous les employés du système harmonisé d'évaluation des postes par points.
24. La comparaison entre l'étude d'évaluation des postes et l'étude du marché local indique également l'absence de corrélation claire entre les salaires locaux et les points de classification pour de nombreux postes d'employés contractuels locaux. En présentant son analyse, le Secrétariat a donc essayé de trouver un équilibre entre les deux outils de mesure plutôt que d'en appliquer un seul. À la lumière des difficultés rencontrées par l'étude du marché local, les observations du Secrétariat reflètent les divergences entre les salaires du marché et les points de classification des postes. Les recommandations du Secrétariat sur les classes ne sont pas très différentes de celles de l'expert-conseil, étant donné que la structure harmonisée prévoit les augmentations proposées par celui-ci (cf. paragraphe 20 ci-dessus).

25. L'étude du marché local a également mis en évidence des anomalies dans les tendances salariales générales relatives au système de points CED. Elle a indiqué de très faibles différences de salaires pour certains postes correspondant à différentes fourchettes de points CED en bas de l'échelle des salaires locaux, mais de très fortes augmentations de salaires dans le même système de points. Ces différences sont en accord avec les grilles de salaire existantes comparées aux points associés aux postes. En conséquence, le Secrétariat a sollicité l'avis de Mercer Cullen Egan Dell (MCED) selon lequel il est possible de regrouper deux classes de points lorsque les différences de salaires étaient faibles. Le cabinet-conseil précisa par ailleurs qu'il convenait de scinder une classe en sous-classes lorsque de fortes augmentations de salaires existent au sein d'une même classe de points.

26. Sur la base de ces conseils, le Secrétariat a examiné toutes les options possibles et décidé de recommander que les grilles de salaires des employés contractuels locaux du PROE :

- regroupent les classes B et C recommandées par le CORP en une classe B/C ;
- regroupent les classes D et E recommandées par le CORP en une classe D/E ;
et
- scindent la classe F du CORP en trois sous-classes, à savoir F1, F2 et F3.

27. La position harmonisée pour les employés contractuels locaux propose d'adopter le 75^e percentile déterminé par l'étude du marché local. Pour les organismes basés à Fidji, une étude exhaustive fut entreprise en 2000 pour tous les postes locaux des 59 principaux employeurs, lesquels contribuèrent au financement et à l'acquisition des résultats de l'étude. Il est noté que les salaires du personnel du Secrétariat du Forum firent partie de l'étude alors que ceux de la fonction publique fidjienne, qui n'y participa pas, ne furent pas pris en compte. Le PROE ne put bénéficier de l'avantage de partager les coûts entre tous les organismes participants, mais la couverture de chaque poste au sein de ces employeurs lui permit d'établir un 75^e percentile (limite entre le quartile supérieur des organisations participantes [c.-à-d. 15] et les 75% restantes).

28. Le Secrétariat a donc utilisé les données limitées de l'étude comme guide pour émettre des recommandations sur les fourchettes salariales pertinentes devant être adoptées pour le personnel du PROE aux fins d'harmonisation. La première option consistait à maintenir les grilles de salaire existantes, conformément à la recommandation de l'expert-conseil, et à réduire chaque fourchette actuelle à neuf échelons (au lieu de dix) afin de répondre à la proposition d'harmonisation. La seconde option, recommandée par le Secrétariat, correspond à une légère variation de cette grille. Cette option prévoit neuf échelons par fourchette avec des augmentations régulières entre échelon de sorte que chaque fourchette rejoigne ou chevauche la suivante, comme cela semble être le cas pour les salaires des employés locaux des organisations de Fidji. L'option privilégiée est détaillée à la pièce jointe 3B.

29. L'étude du marché local couvrait également les autres conditions de service, la dernière révision ayant été effectuée en 1998 alors que l'article 32(m) du règlement du personnel prévoit une révision périodique. Les recommandations de l'expert-conseil, accompagnées des observations et recommandations du Secrétariat, figurent également à la pièce jointe 4.

30. La pièce jointe 5 reflète également les modifications des classes et grilles de salaire requises pour chaque poste au sein du PROE afin de mettre en œuvre les recommandations (en matière de rémunération) figurant dans les rapports des deux cabinets-conseils et du groupe de travail du CORP sur l'harmonisation.

Observations du Secrétariat sur les recommandations du CORP en matière d'harmonisation

31. Le Secrétariat appuie la majorité des recommandations du groupe de travail du CORP en matière d'harmonisation mais remarque que le libellé de certaines recommandations ne semble s'appliquer qu'aux conditions fidjiennes actuelles. Bien que ces recommandations semblaient inappropriées aux conditions samoanes locales, le Secrétariat n'a pas réussi à convaincre le groupe de travail d'en modifier le libellé.

32. Comme indiqué au paragraphe 7 ci-dessus, certaines organisations membres du CORP ont eu des difficultés à mettre en œuvre certaines recommandations. Ces recommandations concernent notamment : les modifications des indemnités de logement ; l'allocation d'éducation des enfants ; et la perte des congés d'ancienneté pour les agents de soutien locaux (sans effet pour le PROE qui n'offre pas de congés d'ancienneté). Les observations du Secrétariat figurent en regard des recommandations du groupe de travail du CORP dans la pièce jointe 3.

Incidences des révisions d'harmonisation et des études d'évaluation des postes

33. Les incidences budgétaires de l'application des recommandations à la structure actuelle du personnel du PROE sont décrites à la pièce jointe 6. Le cas échéant, l'approbation par la Conférence des recommandations du Secrétariat nécessitera l'amendement du règlement du personnel. Bien que ceci fasse l'objet du point 9.3 de l'ordre du jour, les pièces jointes 2 à 5 indiquent les cas où le règlement devra être modifié.

**RECOMMANDATIONS DE MCED
SUR L'ÉVALUATION DES POSTES DU PROE
ET OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS
DU SECRÉTARIAT DU PROE**

1. Les recommandations suivantes figurent dans le rapport de Mercer Cullen Egan Dell (MCED) de mai 2000 (diffusé aux Membres en 2000 sous la référence 11CP/DT.7.3.3.1/PJ.1) :
- R1. L'adoption par les organismes de la médiane du marché du secteur public australien comme marché salarial de référence pour leurs instances dirigeantes et leurs cadres professionnels supérieurs, tant expatriés que locaux ;
- R2. L'utilisation du marché salarial local comme marché de référence pour le personnel local équivalent temps complet exécutant des travaux de soutien ou paraprofessionnels, ou pratiquant un métier ;
- R3. L'adoption d'une structure de classification et de rémunération élargie en vue d'un échelonnement et d'une rémunération cohérents pour tous les postes fondés sur la valeur-travail et l'apport des individus ;
- R4. La préservation du régime actuel de non-imposition du revenu et la compensation d'autres avantages généralement consentis au personnel contractuel recruté outre-mer ;
- R5. La révision et la rationalisation du régime actuel d'avantages sociaux afin d'assurer l'harmonisation de tous les organismes ;
- R6. L'utilisation par tous les organismes du système d'évaluation des postes de Cullen Egan Dell pour l'évaluation des postes ;
- R7. La mise au point de la structure de rémunération du personnel contractuel en fonction des taux de change relatifs et des indices du coût de la vie (au titre des conditions d'emploi à l'étranger) entre l'Australie et le pays d'emploi plutôt qu'au moyen de droits de tirage spéciaux (DTS) ;
- R8. La révision annuelle des niveaux de rémunération, dans le cadre de la structure de rémunération et de classification des postes exécutifs/professionnels, en fonction des mouvements salariaux dans la fonction publique australienne et, dans le cas du personnel technique/de soutien, des mouvements sur le marché général local ;
- R9. La mise à l'essai sur le marché et la révision triennales de l'ensemble de la structure de rémunération et de classification ;
- R10. La révision annuelle par les organismes de la rémunération de tous leurs salariés en fonction de la politique et des principes directeurs définis ;
- R11. L'élaboration et la mise en œuvre par les organismes d'un système de gestion des performances pour tout le personnel, un des résultats liés à la révision des rémunérations ;
- R12. L'adoption par les organismes d'une approche axée sur une « enveloppe salariale globale » au cours des 2 ou 3 prochaines années.

Observations du Secrétariat

2. Le rapport MCED suit le même format que celui concernant les autres organisations membres du CORP. Les recommandations ont été examinées et approuvées par le Comité des représentants officiels du Forum en vue de définir le cadre de référence, avalisé par la Conférence extraordinaire du PROE de novembre 1999, devant présider à l'établissement du groupe de travail du CORP sur la révision de la rémunération.
3. Le groupe de travail du CORP a examiné toutes les recommandations de MCED avant d'émettre ses recommandations finales aux organisations membres du CORP. Le rapport du groupe de travail fut diffusé aux Membres avant la onzième Conférence du PROE sous la référence 11CP/DT.7.3.3.2/PJ.1. Les recommandations de ce rapport sont examinées en détail à la pièce jointe 3 du présent document. Le Secrétariat n'a donc pas réexaminé les recommandations de MCED étant donné qu'elles avaient été abordées par le groupe de travail du CORP.
4. Le rapport MCED comprenait également une évaluation de 44 postes du PROE ainsi qu'un large échantillon de postes d'autres organisations membres du CORP [Forsec, CPS(Fidji) et SOPAC] de sorte que toutes ces organisations puissent les utiliser comme référence dans le cadre de leurs propres évaluations. Des employés de toutes ces organisations reçurent par ailleurs, grâce au soutien financier de l'AusAID, une formation de MCED sur le système d'évaluation des postes de Cullen Egan Dell afin de permettre à chaque organisation de mener à bien leur étude d'évaluation des postes. Le groupe de travail convint que les organisations échangeraient leurs évaluations afin de faciliter le processus de vérification.
5. Le rapport sur l'évaluation de l'ensemble des postes du PROE fut préparé pour examen à la onzième Conférence. La Conférence appuya, « dans leur principe, les recommandations du Groupe de travail sur l'harmonisation des salaires du CORP à la condition que le Secrétariat ne prenne aucune mesure en ce sens avant que la Conférence du PROE de 2001 ne soit en mesure de prendre une décision sur cette question » ; le rapport d'évaluation des postes ne fut donc pas examiné. Le rapport final du PROE sur l'évaluation des postes, intégrant des postes du PROE financés par les bailleurs ainsi que les observations et recommandations du Secrétariat, figure à la pièce jointe 5 du présent document.

Recommandation du Secrétariat

6. *Le Secrétariat invite la Conférence à se rappeler que la onzième Conférence avait pris acte du rapport d'évaluation des postes du cabinet MCED et à noter que les recommandations de ce rapport avaient été abordées par le groupe de travail du CORP sur la révision de la rémunération.*
-

**RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS SOUMISES
PAR LE GROUPE DE TRAVAIL DU CORP SUR LA RÉMUNÉRATION
AU COMITÉ DES REPRÉSENTANTS OFFICIELS DU FORUM
ET AUX AUTRES ORGANES DIRECTEURS PERTINENTS**

**ET OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS
DU SECRÉTARIAT DU PROE**

1. Un extrait des paragraphes 33 à 35 du rapport du groupe de travail d'octobre 2000 (précédemment diffusé en 2000 en tant que 11CP/DT.7.3.3.2/PJ.1) est présenté ci-dessous. Pour faciliter l'analyse, les pièces jointes B à F du CORP sont annexées au présent document en utilisant les mêmes références, la pièce jointe B du CORP correspondant à la pièce jointe 3(B) du présent document et ainsi de suite. La pièce jointe A du CORP constituait le cadre de référence du groupe de travail et n'est donc pas annexée au présent document. La pièce jointe 3(A) contient les grilles de salaire existantes du PROE, données pour information.

2. Les observations et recommandations du Secrétariat sont données, le cas échéant, dans chaque pièce jointe. Ces observations figurent également après chaque recommandation du groupe de travail. Les pièces jointes 3(D) à 3(F) traitent toutes la même question ; les observations et recommandations y afférentes figurent donc sous la rubrique concernant la pièce jointe 3(D).

“Le groupe de travail ... présente ci-après les barèmes des traitements et les systèmes d'indemnités recommandés, pour que les organes directeurs des organisations puissent étudier l'opportunité de les adopter. Il recommande que la date de leur entrée en vigueur soit le 1er janvier 2001. Le groupe de travail recommande d'utiliser la grille de classement des postes révisée à dater du 1er janvier 2001.

Recommandation 1 du groupe de travail

Adopter le barème des traitements, reproduit à l'annexe B, à partir du 1er janvier 2001 (avec la possibilité de réduire la grille à 7 points si les organisations le préfèrent).

Recommandation 1 : Les observations du Secrétariat et les modifications recommandées figurent à la pièce jointe 3(B). Le Secrétariat a accepté les neuf points de salaire recommandés pour chaque classe. Au vu des incidences budgétaires, le Secrétariat propose que le PROE mette en œuvre les recommandations à compter du 1er janvier 2002.

Recommandation 2 du groupe de travail

Adopter les conditions de service harmonisées reproduites à la pièce jointe C.

Recommandation 2 : Les observations du Secrétariat et les modifications recommandées figurent à la pièce jointe 3(C).

Recommandation 3 du groupe de travail

Adopter la procédure de détermination des avantages des directeurs généraux, reproduite à la pièce jointe D.

Observation du Secrétariat : Toutes ces questions sont abordées dans les pièces jointes D à F du rapport final. Les observations du Secrétariat et les modifications recommandées figurent à la pièce jointe 3(D).

Recommandation 4 du groupe de travail

Adopter le barème des traitements de base du service public australien et de l'ensemble des conditions harmonisées du CORP comme base d'évaluation de la rémunération totale. Envisager également l'idée d'une rémunération globale lorsque les coûts de rémunération globale du service public australien seront connus.

Observation du Secrétariat : Le Secrétariat appuie cette recommandation qui sera examinée par le groupe de travail du CORP. Aucune mesure n'est requise pour l'instant.

Recommandation 5 du groupe de travail

Faire une évaluation des postes et se renseigner sur les traitements pratiqués sur le marché pour un échantillon de postes tous les ans au sein de l'organisation, et tous les trois ans par les soins d'un cabinet extérieur.

Observation du Secrétariat : Le Secrétariat appuie cette recommandation. Sa mise en œuvre nécessitera l'amendement des articles 19(d) et 19(f) du règlement du personnel. Voir également pièce jointe 3(C), points 1.4 et 1.7.

Recommandation 6 du groupe de travail

Recommandation faite aux organes directeurs du CORP d'examiner les possibilités d'harmonisation du statut fiscal des personnels des organisations membres du CORP.

Observation du Secrétariat : Cette question doit être examinée par le Secrétariat et le gouvernement hôte.

Recommandation 7 du groupe de travail

Faire calculer par l'organe directeur compétent et appliquer à toutes les organisations membres du CORP une indemnité pour difficulté des conditions de vie et de travail à octroyer au personnel affecté en un lieu donné pendant une période importante.

Observation du Secrétariat : Le Secrétariat appuie cette recommandation. Une disposition spécifique pourrait être ajoutée au règlement du personnel si le PROE envisage d'affecter des employés dans des zones où les conditions de vie et de travail sont difficiles.

Recommandation 8 du groupe de travail

Adopter le système d'établissement des contrats fondé sur les résultats professionnels, sur la base des principes définis dans la pièce jointe F.

Observation du Secrétariat : La pièce jointe concernant cette question n'était pas annexée au rapport final du 12 octobre 2000 mais constituait la pièce jointe G [voir PJ 3(G) annexée] d'une version antérieure du rapport. Le Secrétariat prend note du système d'évaluation et envisagera son utilisation en tant qu'outil de gestion adopté par le PROE.

Recommandation 9 du groupe de travail

Envisager l'adoption du système du gouvernement fidjien consistant à accorder chaque année au personnel de soutien arrivé à l'échelon le plus élevé d'une catégorie une prime supplémentaire équivalant à une augmentation, mais uniquement sous réserve d'excellents états de service.

Observations du Secrétariat : Un système de prime de performance s'appliquant aux employés contractuels locaux est prévu par l'article 20(g) du règlement du personnel, approuvé par les Membres lors de la dixième Conférence en 1998. L'entrée en vigueur de ce système coïncida avec la suppression des augmentations automatiques. Cette disposition concerne les employés ayant atteint l'échelon supérieur de leur fourchette salariale, en conformité avec la proposition du groupe de travail du CORP. L'amendement de l'article 20(g) du règlement est nécessaire pour assurer la mise en œuvre de l'ensemble des propositions du groupe de travail, qui comprennent une révision de la disposition actuelle concernant les augmentations des employés contractuels locaux, stipulée au point 1 de la pièce jointe 3(C).

Recommandation 10 du groupe de travail

Recommandation faite aux organes directeurs d'envisager l'octroi d'augmentations aux directeurs généraux au vu de la réalisation d'objectifs fixés et de la soumission de rapports réguliers.

Observation du Secrétariat : Le Secrétariat appuie cette recommandation. Il est proposé que des critères soient soumis à l'approbation de la treizième Conférence du PROE de sorte que la recommandation puisse être mise en œuvre avant la nomination et l'entrée en fonction du prochain directeur.

Recommandation 11 du groupe de travail

Recommandation faite au Secrétariat général du Forum d'assujettir son personnel de soutien à un régime de contrats renouvelables.

Observation du Secrétariat : Cette recommandation ne s'applique qu'au Secrétariat général du Forum. Les employés contractuels locaux sont assujettis à des contrats renouvelables de trois ans suite à une décision de la dixième Conférence PROE.

Recommandation 12 du groupe de travail

Maintenir les dispositions en vigueur concernant les mesures de stabilisation des monnaies locales, fondées sur les droits de tirage spécial et le dollar des États-Unis d'Amérique, y compris le paiement des salaires en monnaie locale. Laisser aux organisations une certaine marge de manœuvre dans leur gestion administrative. »

Observation du Secrétariat : Cette recommandation propose le maintien de la politique actuelle concernant l'utilisation des DTS aux fins de stabilisation monétaire des salaires des employés contractuels spécialisés. Aucune mesure n'est requise.

**RÈGLEMENT DU PERSONNEL DU PROE
ANNEXE 2A**

**GRILLES DES SALAIRES DES EMPLOYÉS CONTRACTUELS
SPÉCIALISÉS DU PROE (EN DTS)
(Y compris ajustements intérimaires versés à partir du 1er janvier 1999 *)**

| Classe | Échelon | Salaire de base (DTS*) | |
|-----------------|---------|------------------------|-----------|
| | | 1/01/1999 | Art.20(a) |
| Classe 6 | Minimum | 1 | 10 668 |
| | Maximum | 1 | 11 734 |
| | Minimum | 2 | 11 618 |
| | Maximum | 2 | 12 781 |
| | Minimum | 3 | 12 654 |
| | Maximum | 3 | 13 919 |
| | Minimum | 4 | 13 781 |
| | Maximum | 4 | 15 159 |
| | Minimum | 5 | 15 010 |
| | Maximum | 5 | 16 510 |
| Classe 5 | Minimum | 1 | 18 162 |
| | Maximum | 1 | 19 981 |
| | Minimum | 2 | 19 776 |
| | Maximum | 2 | 21 754 |
| | Minimum | 3 | 21 660 |
| | Maximum | 3 | 23 827 |
| | Minimum | 4 | 23 548 |
| | Maximum | 4 | 25 903 |
| Classe 4 | Minimum | 1 | 25 176 |
| | Maximum | 1 | 27 701 |
| | Minimum | 2 | 27 429 |
| | Maximum | 2 | 29 825 |
| | Minimum | 3 | 29 624 |
| | Maximum | 3 | 32 586 |
| Classe 3 | Minimum | 1 | 32 916 |
| | Maximum | 1 | 36 215 |
| | Minimum | 2 | 33 910 |
| | Maximum | 2 | 37 304 |
| | Minimum | 3 | 36 512 |
| | Maximum | 3 | 40 164 |
| Classe 2 | Minimum | | 43 665 |
| | Maximum | | 47 991 |
| Classe 1 | Minimum | | 49 912 |
| | Maximum | | 54 911 |

* Les salaires en DTS restent inchangés jusqu'à leur révision par la Conférence du PROE. Ajustement intérimaire à compter du 1er janvier 1999 approuvé par Conférence extraordinaire de 1999.

(Annexe B du document du CORP)
(les changements proposés sont en gras)

BARÈME DES TRAITEMENTS ET CLASSEMENT DES POSTES RECOMMANDÉ

Personnel de direction et cadres (Employés contractuels spécialisés du PROE)

| Classe | Points CED | | Salaire de base (SDR pa) - Octobre 1999 | | | | | | | |
|--------|------------|---------|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | Minimum | Maximum | Point 2 | Point 3 | Point 4 | Point 5 | Point 6 | Point 7 | Point 8 | Maximum |
| M | 1 050 | 1 310 | 41 692 | 44 431 | 46 901 | 49 370 | 51 839 | 54 308 | 56 778 | 59 239 |
| L | 840 | 1 049 | 35 969 | 38 036 | 40 204 | 42 321 | 44 439 | 46 556 | 48 674 | 50 777 |
| K | 630 | 839 | 29 971 | 31 293 | 33 936 | 35 258 | 36 579 | 37 901 | 39 223 | 40 552 |
| J | 470 | 629 | 25 977 | 27 125 | 28 272 | 29 420 | 30 567 | 31 715 | 32 863 | 34 010 |
| I | 260 | 469 | 20 309 | 21 327 | 22 345 | 23 363 | 24 381 | 25 399 | 26 417 | 27 436 |
| I | 350 | 469 | 20 309 | 21 327 | 22 345 | 23 363 | 24 381 | 25 399 | 26 417 | 27 436 |
| H | 260 | 349 | 10 668 | 11 398 | 12 128 | 12 858 | 13 588 | 14 318 | 15 048 | 15 779 |

Recommandation : effacer cette rangée (voir ci-dessous)

Proposition d'insérer cette nouvelle rangée
[voir P.J. 1, paras 11-18 et P.J. 3(C), Point1]
Proposition d'insérer cette nouvelle rangée
[voir P.J. 1, paras 11-18 et P.J. 3(C), Point1]

Personnel para-professionnel/technique/de soutien (Employés contractuels locaux du PROE [voir P.J. 1, paras 19-28])

| Classe | Points CED | | Salaire de base (à aligner sur le marché local concerné) Tala du Samoa | | | | | | | |
|--------|------------|---------|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | Minimum | Maximum | Point 2 | Point 3 | Point 4 | Point 5 | Point 6 | Point 7 | Point 8 | Maximum |
| H | 350 | 469 | 36 100 | 39 400 | 42 700 | 46 000 | 49 300 | 52 600 | 55 900 | 59 200 |
| G | 260 | 349 | 32 800 | 36 100 | 39 400 | 42 700 | 46 000 | 49 300 | 52 600 | 55 900 |
| F3 | 240 | 259 | 23 400 | 25 000 | 26 600 | 28 200 | 29 800 | 31 400 | 33 000 | 34 600 |
| F2 | 220 | 239 | 18 400 | 19 675 | 20 950 | 22 225 | 23 500 | 24 775 | 26 050 | 27 325 |
| F1 | 200 | 219 | 12 800 | 13 700 | 14 600 | 15 500 | 16 400 | 17 300 | 18 200 | 19 100 |
| D/E | 110 | 199 | 8 200 | 8 775 | 9 350 | 9 925 | 10 500 | 11 075 | 11 650 | 12 225 |
| B/C | 60 | 109 | 5 200 | 5 575 | 5 950 | 6 325 | 6 700 | 7 075 | 7 450 | 7 825 |
| B | 60 | 79 | Il n'est pas prévu d'utiliser cette petite fourchette, suite aux résultats de l'étude (combinée avec la classe H) | | | | | | | |
| A | 40 | 59 | Il n'est pas prévu d'utiliser cette fourchette et cette classe basse (pas de personnel employé à ce niveau) | | | | | | | |

La classe H du CORP ne s'applique pas aux employés contractuels
Fourchette de l'étude de marché pour des postes comparable
[Même points que pour la classe G du CORP]
Classe F du CORP - divisée en 3 sous-classes
[Niveau supérieur de la fourchette dans la classe F du CORP]
Classe F du CORP - divisée en 3 sous-classes
[Niveau moyen de la fourchette dans la classe F du CORP]
Classe F du CORP - divisée en 3 sous-classes
[Niveau inférieur de la fourchette dans la classe F du CORP]
Classes D et E du CORP combinées
[Points pour les classes D et E du CORP]
Classes B et C du CORP combinées
[Points pour les classes B et C du CORP]

Voir plus haut - Classes B et C du CORP à combiner

Classe A du CORP - pas de fourchette proposée

Commentaires du Secrétaire : Les modifications proposées par rapport au rapport du CORP sont en caractères gras. Voir également les commentaires des P.J. 1, P.J. 3 (C), point 1 pour les employés contractuels spécialisés et locaux. Le classement des postes ci-dessus est recommandé.

Option recommandée : Traitements actuels des classes 1-5 des employés contractuels locaux. (Arrondis et regroupant fourchettes). (Répartis avec les mêmes augmentations en 9 étapes.

RECOMMANDATIONS DU GROUPE DE TRAVAIL DU CORP SUR LA RÉVISION DES TRAITEMENTS ET ANALYSE DU SECRETARIAT DU PROE

(Extrait de l'Annexe C du document du CORP)

A. CADRES PROFESSIONNELS CONTRACTUELS

| | Avantages et principes du CORP | Conditions PROE actuelles | Conditions harmonisées recommandées par le CORP | Observations et recommandation du Secrétariat du PROE | Nécessité d'amender le Règlement du personnel |
|---|---|---|---|--|---|
| 1 | <p>Traitement</p> <p>1.1 Traitement (et méthode d'ajustement)</p> <p>Traitement de base fondé sur la valeur médiane des salaires de la fonction publique australienne</p> | <p>Exprimé en DTS et payé en talas samoans. Ajusté tous les six mois en fonction de la variation moyenne du DTS par rapport au WST au cours des six mois précédents</p> | <p>Classe I-M. Exprimé en DTS et payé dans la monnaie locale ou dans la devise convenue au taux de change moyen du DTS dans la période précédente</p> | <p>Le nouveau barème de classement exige une révision de la politique actuelle. Le PROE a aujourd'hui une catégorie de "chargé de projet" qui n'a pas d'équivalent dans la structure du CORP. Ces agents sont recrutés dans les pays océaniques, parfois dans un but de renforcement des capacités. Les salaires recommandés (fondés sur la fonction publique australienne) sont bien plus élevés que ceux en vigueur. Le PROE n'a aucun problème à conserver ces agents au niveau actuel de rémunération. Les augmentations proposées seront une charge financière. Le PROE recommande de conserver le niveau actuel de traitement en DTS pour ces agents recrutés dans le Pacifique, et d'appliquer à ces cadres professionnels la classe H, aux traitements actuels en DTS, sans alignement sur les conditions de la fonction publique australienne. Aucune modification de politique nécessaire pour les DTS</p> | <p>Oui</p> <p>Annexe 2A</p> <p>[Annexe 3(B) rend également compte des classes recommandées]</p> |

| Avantages et principes du CORP | Conditions PROE actuelles | Conditions harmonisées recommandées par le CORP | Observations et recommandation du Secrétariat du PROE | Nécessité d'amender le Règlement du personnel |
|--|---|---|---|---|
| 1.2 Traitement à la date d'entrée en fonctions Assurer une certaine souplesse pour le recrutement du candidat préféré | À l'intérieur de la classe, à l'échelon jugé approprié par le directeur | Au niveau de départ ou à un niveau supérieur ou inférieur de la grille de rémunération, à la discrétion de la direction | Pas de changement de la politique actuelle | Non |
| 1.3 Traitement lors du renouvellement de contrat | Pas d'augmentation automatique. Dépend du mérite, de l'exécution du travail et du financement | Augmentations annuelles uniquement en fonction des résultats obtenus | Cette recommandation recoupe la suivante mais le principe s'applique ici au renouvellement de contrat. Pas de changement de la politique actuelle | Non |
| 1.4 Ajustement des traitements : Fondé sur les résultats obtenus chaque année | Périodique, en coordination avec les autres organisations du CORP et fondé sur : - l'efficacité du recrutement - l'analyse des pratiques suivies sur le marché à partir duquel le secrétariat recrute | Augmentations annuelles selon les résultats obtenus et ajustements internes chaque année sur la base d'une comparaison avec le marché approprié | L'augmentation annuelle pour prestations satisfaisantes est prévue au règlement actuel, mais on pourrait réviser l'article 20(f) pour clarifier la politique des augmentations. La proposition concernant les ajustements annuels internes en fonction des conditions du marché est appuyée. Elle exigera la révision de l'article 19(d). On utilisera les informations concernant la fonction publique australienne communiquées par le Secrétariat du Forum aux organisations du CORP | Oui Articles 19(d) et 20(f) |

| Avantages et principes du CORP | Conditions PROE actuelles | Conditions harmonisées recommandées par le CORP | Observations et recommandation du Secrétariat du PROE | Nécessité d'amender le Règlement du personnel |
|---|---|---|--|---|
| 1.5 Ajustement en fonction du coût de la vie (COLA) Suva est le poste de référence pour le COLA | Ajustement fondé sur l'écart entre le coût de la vie à Suva et celui à Apia. Annuel uniquement si les variations par rapport à l'indice sont supérieures ou inférieures de 5% | Ajustement fondé sur l'écart entre le coût de la vie à Suva et le lieu d'affectation (logement exclu) établi par le Cabinet ECA (<i>Employment Conditions Abroad</i>) | Pas de changement de la politique actuelle | Non |
| 1.6 Augmentations annuelles | Pas automatiques. La révision du niveau de traitement chaque année à la date anniversaire du contrat est laissée à la discrétion du directeur | Établissement de contrats prévoyant des gratifications en fonction des résultats obtenus | Pas de changement de la politique actuelle | Non |
| 1.7 Évaluation des postes par un cabinet d'étude extérieur Assurer la compétitivité des salaires sur le marché | Prévoit de la faire | Évaluation triennale d'un échantillon de postes, par rapport à ceux du marché, par un cabinet d'étude extérieur | Recommandation acceptée pour un échantillon de postes, de préférence des postes clé ayant leur analogue dans toutes les organisations du CORP, l'évaluation devant être effectuée tous les 3 ans par un consultant indépendant. Il faudra modifier la politique actuelle | Oui Article. 19(d) |
| 2 Retraite Régime minimum légal du pays hôte | 7% du traitement de base payés à titre d'indemnité ou versés à une caisse de pension désignée. Pour les citoyens et résidents samoans, cette somme est versée à la Caisse nationale de retraite | 5 à 8% mais pas inférieur au minimum légal imposé dans le pays hôte. À revoir après confirmation du taux appliqué dans le service public australien | Il faudra modifier le règlement pour couvrir l'éventualité d'une augmentation du taux actuel des contributions par le Gouvernement du Samoa, mais il n'y aura aucune incidence sur les dépenses si cette augmentation n'est pas déclarée | Oui Article. 32(f) et 32(h) |

| | Avantages et principes du CORP | Conditions PROE actuelles | Conditions harmonisées recommandées par le CORP | Observations et recommandation du Secrétariat du PROE | Nécessité d'amender le Règlement du personnel |
|---|--|---|--|---|---|
| 3 | <p>Logement</p> <p>Veiller à ce que le personnel sous contrat dispose d'un logement décent correspondant à sa situation</p> | <p>Logement subventionné à hauteur de 18% du traitement de base.</p> <p>Examen annuel et ajustement en fonction de la variation relative du rapport entre Suva et Apia de l'indice des loyers</p> | <p>Loyer subventionné à hauteur de 75% pour le logement meublé du personnel expatrié et ajustement annuel en fonction des loyers pratiqués sur le marché local</p> | <p>Le Secrétariat n'appuie pas cette recommandation car le marché immobilier à Apia est fonction de l'offre et les loyers peuvent varier de manière importante en raison de la pénurie de logements à louer.</p> <p>D'autres organisations du CORP ont depuis lors eu des difficultés à appliquer cette recommandation et proposent de revenir à la politique initiale. Il est recommandé de ne pas modifier la politique actuelle du PROE en la matière.</p> | <p>Non recommandé</p> |
| 4 | <p>Indemnité pour conjoint à charge</p> <p>Pas obligatoire mais il est à noter que, pour diverses raisons, il n'est pas facile pour les conjoints d'obtenir un permis de travail dans les pays d'affectation</p> | <p>Non</p> | <p>Non</p> | <p>Ne s'applique pas, pas de changement requis</p> | <p>Non</p> |
| 5 | <p>Congés annuels</p> | <p>5 semaines par an (25 jours ouvrés)</p> | <p>5 semaines par an (25 jours) mais pas moins que le minimum légal. Maximum admis de congés cumulés : deux fois le nombre de jours de congés annuels</p> | <p>Pas de changement de la politique actuelle</p> | <p>Non</p> |

| | Avantages et principes du CORP | Conditions PROE actuelles | Conditions harmonisées recommandées par le CORP | Observations et recommandation du Secrétariat du PROE | Nécessité d'amender le Règlement du personnel |
|---|---|--|--|---|--|
| 6 | Congé de maladie 6.1 Congé de maladie à plein traitement : selon règlement 6.2 Maximum de jours de congé de maladie accumulés | 36 jours par an (dont 6 jours sans certificat) | 30 jours ouvrés par an, absence autorisée de 6 jours sans certificat médical | Cette recommandation représente une réduction de 6 jours par an du total des congés de maladie. Recommandation acceptée. | Oui Article 26(a) |
| 7 | Autres congés selon règlement | 108 jours <ul style="list-style-type: none">• Pas de congé d'ancienneté• Congé pour raisons familiales graves : 5 jours par cas, maximum de 10 jours par an (parents proches uniquement)• Congé de maternité : 60 jours après un an de service• Congé spécial ou sans solde : à la discrétion du directeur | 90 jours <ul style="list-style-type: none">• Congé pour raisons familiales : 6 jours par an, y compris congé de paternité et congé pour raisons familiales graves (proches parents uniquement)• Congé de maternité : 60 jours ouvrés après un an de service• Congé spécial ou sans solde : à la discrétion de la direction de l'organisation membre du CORP | Réduction du nombre maximum de jours de congé de maladie cumulés; liée à la recommandation ci-dessus. Recommandation acceptée | Oui Article 26(a) |
| 8 | Heures de travail Minimum légal | Lundi-vendredi : 8h-12h et 13h-16h35 | 37 heures minimum Horaires laissés à la discrétion de la direction | Cette recommandation implique une modification de la politique actuelle, les congés pour raisons familiales graves étant ramenés à 6 jours par an (contre 10 jours à l'heure actuelle). Ces congés comprennent toutefois les congés de paternité. Aucun autre changement proposé pour les autres types de congé. Recommandation acceptée. | Oui Article 27(b) |
| | | | | Pas de changement de la politique actuelle | Non |

| | Avantages et principes du CORP | Conditions PROE actuelles | Conditions harmonisées recommandées par le CORP | Observations et recommandation du Secrétariat du PROE | Nécessité d'amender le Règlement du personnel |
|----|--|---|---|---|---|
| 9 | Politique normalisée des organisations internationales en matière de santé | Prise en charge, dans une limite raisonnable, des frais médicaux, dentaires, optiques et pharmaceutiques encourus par le membre du personnel, son conjoint et ses enfants à charge. Couverture en cas de traitement urgent à l'étranger (soumis à certaines conditions) | À la discrétion de la direction, selon les régimes et à concurrence de montants raisonnables. Les régimes d'assurance maladie doivent couvrir les conjoints et les membres de la famille à charge | Pas de changement de la politique actuelle | Non |
| 10 | Assurance-vie Normale sous certaines conditions mais moins avantageuse que dans la fonction publique ou le secteur privé | Assurance-vie équivalente à deux fois le traitement de base du membre du personnel | Assurance-vie temporaire ne devant pas être inférieure à deux fois le traitement de base du membre du personnel ni excéder trois fois ce traitement | Pas de changement de la politique actuelle | Non |
| 11 | Frais de voyage depuis le lieu de recrutement jusqu'au lieu d'affectation et, en fin de contrat, jusqu'au lieu de recrutement ou au domicile agréé | Transport du fonctionnaire, du conjoint et des personnes à charge en classe économique (classe affaires pour le Directeur) entre le lieu de recrutement et Apia par l'itinéraire le plus économique | Paiement des frais de voyage du fonctionnaire, de son conjoint et des personnes à charge qui l'accompagnent entre le domicile agréé et le lieu d'affectation, par l'itinéraire le plus économique | Pas de changement de la politique actuelle | Non |

| | Avantages et principes du CORP | Conditions PROE actuelles | Conditions harmonisées recommandées par le CORP | Observations et recommandation du Secrétariat du PROE | Nécessité d'amener le Règlement du personnel |
|----|--|---|---|---|---|
| 12 | Logement à l'arrivée et lors du rapatriement Subvention pour aider le personnel expatrié à trouver un logement approprié à l'arrivée et lors du rapatriement | Hébergement à l'hôtel pendant cinq jours ouvrés uniquement à l'arrivée et lors du rapatriement. Indemnité de logement non applicable à cette période | Hébergement à l'hôtel pendant six jours ouvrés ou à la discrétion de la direction, mais au maximum pendant douze jours à l'arrivée, et pendant au maximum six jours lors du rapatriement. Non paiement d'une subvention pour le logement | Cette recommandation représente une augmentation d'un jour à l'arrivée et lors du rapatriement, et une faible augmentation des coûts. La direction exerce son pouvoir de discrétion lorsqu'on ne peut trouver de logement. Recommandation acceptée | Oui Article 16(a)(iv) |
| 13 | Indemnité d'installation Contribuer au paiement des frais de rattachement aux services publics et les autres frais nécessairement encourus lors de l'installation sur le lieu d'affectation | Pour le personnel recruté hors de l'agglomération urbaine d'Apia (Samoa) 2.060 WST | 1 100 DTS pour tous les membres du personnel contractuel recruté en dehors du lieu d'affectation | Cette recommandation représente une augmentation de 135% par rapport au taux actuel. Cette augmentation paraît toutefois justifiée pour aider le personnel à assumer les coûts de plus en plus élevés de son installation à Apia. Recommandation acceptée | Oui Article 16(a)(iii) |
| 14 | Frais de déménagement Payer les frais de déménagement, du lieu de recrutement et du lieu d'affectation, des effets personnels du fonctionnaire et des personnes qui sont à sa charge | Dans une limite raisonnable, frais de déménagement (frais d'emballage, prime d'assurance, frais d'expédition et de déballage) à partir du lieu de recrutement et au terme du contrat, à concurrence de 6 m ³ pour le fonctionnaire, de 2 m ³ pour le conjoint à charge et de 1 m ³ par enfant à charge | Dans une limite raisonnable, frais de déménagement (frais d'emballage, prime d'assurance, frais d'expédition et de déballage) à partir du lieu de recrutement et au terme du contrat : Normalement : Fonctionnaire : 6 m ³ Conjoint à charge : 2 m ³ Enfant à charge : 1 m ³ | Pas de changement de la politique actuelle | Non |

| | Avantages et principes du CORP | Conditions PROE actuelles | Conditions harmonisées recommandées par le CORP | Observations et recommandation du Secrétariat du PROE | Nécessité d'amender le Règlement du personnel |
|----|---|---|---|---|--|
| 15 | Indemnité de réinstallation (ou gratification si spécifié) Aider le personnel contractuel expatrié à se réinstaller à son lieu de domicile d'origine | Équivalente à deux semaines du traitement applicable au moment du rapatriement | Équivalente à deux semaines du traitement applicable au moment du rapatriement | Pas de changement de la politique actuelle | Non |
| 16 | Voyage pour congé dans les foyers Encourager le personnel à rester en relation avec son lieu de domicile d'origine. Avantage commun aux expatriés | Frais de voyage aller-retour par avion, en classe économique, entre Apia et le lieu de domicile habituel, par l'itinéraire le plus économique, pour le fonctionnaire, son conjoint et les personnes à sa charge | Frais de voyage aller-retour par avion, en classe économique, entre le lieu d'affectation et le lieu de domicile d'origine pour le fonctionnaire, son conjoint à charge et les personnes à sa charge, tous les 18 mois en cas de contrat de plus de deux ans. À la discrétion de la direction | Cette recommandation aura pour effet de réduire les droits à congés annuels dans les foyers à un voyage tous les 18 mois. Le Secrétaire estime que, dans le but de faciliter le recrutement, il convient d'accorder au PROE un traitement légèrement différent de celui des autres organisations, du fait de l'implantation du PROE au Samoa, et non à Fidji ou en Nouvelle-Calédonie comme les organisations plus anciennes. | Non recommandé |

| | Avantages et principes du CORP | Conditions PROE actuelles | Conditions harmonisées recommandées par le CORP | Observations et recommandation du Secrétariat du PROE | Nécessité d'amender le Règlement du personnel |
|----|--|--|--|---|--|
| 17 | <p>Indemnité pour frais d'étude</p> <p>Permettre au personnel contractuel de faire suivre à ses enfants un enseignement de niveau international (personnel expatrié) et de niveau national (personnel local)</p> | <p>A concurrence de 10 788 WST par enfant et au maximum 32 364 WST par famille pour les frais de scolarité effectifs, remboursables sur présentation de justificatifs. Uniquement pour le personnel expatrié</p> | <p>Frais de scolarité et d'internat uniquement. Frais remboursables sur présentation de justificatifs. Examen tous les trois ans pour couvrir 100% des frais (F4-7) des enfants d'expatriés scolarisés à l'École internationale et frais de scolarité dans les établissements locaux pour les enfants du personnel local</p> | <p>Telle que rédigée, cette recommandation ne peut s'appliquer au Samoa où il n'existe pas d'écoles "internationales" et où les frais de scolarité dans les écoles locales, écoles privées comprises, sont relativement bas. Les droits d'inscription dans les écoles locales ne permettraient pas aux agents expatriés d'envoyer leurs enfants dans des pensionnats à l'étranger. Cette recommandation porte aussi sur les frais de scolarité et de pension au "niveau local" pour les cadres professionnels locaux, qui ne s'appliquent pas aujourd'hui au PROE et sont difficiles à interpréter. Le Secrétariat appuie cette recommandation, mais propose de définir la notion de scolarité au "niveau local" ou "à l'étranger" afin que les Membres puissent se prononcer sur la question lors de l'amendement du Règlement du personnel. Toutes les organisations du CORP appliquent un volume total de remboursement égal à trois fois le volume maximum remboursé par enfant, disposition dont le Secrétariat suggère de conserver le principe</p> | <p>Oui</p> <p>Article 23(1)(c), ajout de nouvelles dispositions à l'article 23(2), pour couvrir les cadres professionnels recrutés localement</p> |

| | Avantages et principes du CORP | Conditions PROE actuelles | Conditions harmonisées recommandées par le CORP | Observations et recommandation du Secrétariat du PROE | Nécessité d'amender le Règlement du personnel |
|----|---|--|--|--|---|
| 18 | Visite d'enfants pendant les vacances Aider les parents dont les enfants sont à l'étranger à entretenir des relations avec eux | Frais de voyage aller-retour par avion, en classe économique pour permettre au fonctionnaire ou à son conjoint de rendre visite à l'enfant ou à cet enfant de se rendre sur le lieu d'affectation (citoyens expatriés uniquement). S'ajoute au congé dans les foyers | Un voyage aller-retour par an pour permettre au fonctionnaire ou à son conjoint de rendre visite à l'enfant scolarisé à l'étranger ou à cet enfant de se rendre sur le lieu d'affectation (citoyens expatriés uniquement). S'ajoute au congé dans les foyers | Cette recommandation est semblable à la politique en vigueur mais dans son libellé actuel, elle ne comporte pas les mots "en plus des congés dans les foyers". Le PROE a eu pour politique de ne pas accorder ce voyage, en plus du voyage de congé dans les foyers, dans la mesure où il prend également en charge les voyages des agents et de leurs personnes à charge. Le Secrétariat propose donc de conserver la politique actuelle, c'est-à-dire de ne pas rajouter ce voyage à celui déjà accordé, sauf si les congés dans les foyers ne s'entendent plus sur une base annuelle. Le Règlement du personnel peut être amendé dans le but de clarifier le texte. | Oui Article 23(1)(d) |
| 19 | Indemnité pour enfant à charge | Non | Non (sauf si la loi l'exige) | Ne s'applique pas, pas de changement requis | Non |
| 20 | Situation fiscale Reconnaissance de la qualité d'organisation internationale | Exonération pour tous les résidents ou citoyens autres que samoans | L'exonération fiscale devrait s'appliquer à tout le personnel | Cette question doit être examinée par le Secrétariat et le gouvernement hôte | Non |

| | Avantages et principes du CORP | Conditions PROE actuelles | Conditions harmonisées recommandées par le CORP | Observations et recommandation du Secrétariat du PROE | Nécessité d'amender le Règlement du personnel |
|----|--|---|---|---|---|
| 21 | <p>Indemnité d'affectation</p> <p>Compenser le préjudice subi par le personnel contractuel qui a dû quitter un milieu de travail sûr pour un lieu d'affectation où les conditions de vie et de travail sont pénibles</p> | 5% du traitement | <p>Seulement à Honiara. Voir le texte du rapport concernant la situation actuelle à Honiara</p> | <p>L'élimination de cette indemnité aurait pour effet de réduire la rémunération d'ensemble du personnel expatrié du PROE. Le Secrétariat estime que, dans le but de faciliter le recrutement, il convient d'accorder au PROE un traitement légèrement différent de celui des autres organisations, du fait de l'implantation du PROE au Samoa, et non à Fidji ou en Nouvelle-Calédonie comme les organisations plus anciennes.</p> | Non recommandé |
| 22 | Durée du contrat | Trois ans, renouvelable; maximum six ans. Après six ans, le poste doit obligatoirement être remis au concours. Le titulaire est autorisé à repostuler son poste et, si le directeur décide de le prolonger dans ses fonctions, il le peut sous réserve de présenter un rapport à la conférence suivante du PROE | Trois ans, renouvelable au vu de l'évaluation annuelle du travail du titulaire; poste mis au concours après six ans. Possibilité de prolongation du contrat après six ans | Pas de changement de la politique actuelle | Non |
| 23 | Indemnité pour coût de la vie (COLA) | Non | Non | Ne s'applique pas, pas de changement requis | Non |

| | Avantages et principes du CORP | Conditions PROE actuelles | Conditions harmonisées recommandées par le CORP | Observations et recommandation du Secrétariat du PROE | Nécessité d'amender le Règlement du personnel |
|----|--|----------------------------------|--|--|--|
| 24 | Mise à disposition d'un véhicule | Non | Non | Ne s'applique pas, pas de changement requis | Non |
| 25 | Indemnité pour frais de toilette | Non | Non | Ne s'applique pas, pas de changement requis | Non |
| 26 | Indemnisation d'un accident du travail | Couverture locale uniquement | Conditions locales en vigueur | Pas de changement de la politique actuelle | Non |
| 27 | Classe (voyages) | Classe économique | Class économique | Pas de changement de la politique actuelle | Non |
| 28 | Résiliation du contrat | Un mois de préavis | Un mois de préavis au minimum | Pas de changement de la politique actuelle | Non |

B. PERSONNEL LOCAL (Personnel de soutien dans les autres organisations du CORP)

| | Avantages et principes du CORP | Conditions PROE actuelles | Conditions harmonisées recommandées par le CORP | Observations et recommandation du Secrétariat du PROE | Nécessité d'amender le Règlement du personnel |
|---|--|--|--|--|--|
| 1 | <p>Fondement des traitements (monnaie locale)</p> <p>Le fixer en fonction de 75% des traitements les plus élevés du marché local</p> | <p>Classes 1 à 5 (voir annexe) IVA en monnaie samoane. Pas d'augmentations annuelles mais prime d'encouragement de 5% du salaire annuel au maximum si excellents états de service. Contrats à durée déterminée renouvelables sous réserve des crédits et des prestations</p> | <p>Classes A à H. Augmentations annuelles si états de service satisfaisants. Emplois sous contrats renouvelables</p> | <p>Comme indiqué au point 1 des dispositions applicables aux cadres professionnels, il est recommandé que le PROE conserve une classe spéciale H pour les chargés de projet originaires des pays insulaires océaniques recrutés à des postes professionnels; les classes concernant le personnel local iraient donc de A à G seulement. Les conditions harmonisées recommandées faisaient des classes G et H des postes à caractère technique ou para-professionnel, analogues à ceux de la classe I, au même indice (niveau de points). Or, l'étude de classement des postes montre que la classe actuelle de "chargé de projet" exige des qualifications professionnelles spécialisées. L'enquête sur les salaires locaux indique que le PROE doit réviser l'indice (le niveau de points requis) des classes proposées [voir Annexe 3(B)] tandis que la classe G envisagée couvrirait les personnels techniques para-professionnels auxquels sont aujourd'hui versés les traitements en tala samoans correspondant à la classe de "chargé de projet". Les augmentations annuelles pour prestations satisfaisantes ont été éliminées par la dixième conférence. Le Secrétariat appuie le principe des augmentations pour prestations satisfaisantes et recommande qu'elles soient accordées en cas de prestations exceptionnelles (base utilisée pour les primes de performance). Les contrats sont déjà renouvelables, sous réserve de certaines conditions, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de modifier la politique actuelle</p> | <p>Oui</p> <p>Annexe 2B [Annexe 3(B) traite des classes recommandées]. Il faudra amender les articles 20(f) et 20(g), qui portent sur les augmentations et les primes.</p> |

| | Avantages et principes du CORP | Conditions PROE actuelles | Conditions harmonisées recommandées par le CORP | Observations et recommandation du Secrétariat du PROE | Nécessité d'amender le Règlement du personnel |
|---|--|--|---|---|---|
| 2 | Indemnité pour enfant à charge | Non | Non (sauf si la loi l'exige) | Ne s'applique pas, pas de changement requis | Non |
| 3 | Retraite Régime minimum légal du pays hôte | 7% du traitement annuel versés à la Caisse nationale de retraite du Samoa | 5 à 8% mais pas inférieur au minimum légal imposé dans le pays hôte | Il faudra modifier le règlement pour couvrir l'éventualité d'une augmentation du taux actuel des contributions par le Gouvernement du Samoa, mais il n'y aura aucune incidence sur les dépenses si cette augmentation n'est pas déclarée | Oui Article 32(h) |
| 4 | Logement Conforme au marché locatif du pays | Non | Non (sauf si obligation légale) | Pas de changement de la politique actuelle | Non |
| 5 | Congés annuels Conditions appliquées sur le marché | 15 jours ouvrables par an. Pas de report de congés sans approbation du directeur. Report de congés maximum : 50 jours | Minimum légal dans le pays | Pas de changement de la politique actuelle | Non |
| 6 | Congé de maladie 6.1 Congé de maladie selon règlement | 36 jours par an | Pas moins que le minimum légal dans le pays | Comme il est proposé de ramener à 30 jours les droits à congés de maladie des cadres professionnels sous contrat, il est suggéré d'appliquer la même réduction au personnel local sous contrat. Même au taux réduit, les congés de maladie restent plus importants que le minimum légal dans le pays. | Oui Article 26(a) |

| | Avantages et principes du CORP | Conditions PROE actuelles | Conditions harmonisées recommandées par le CORP | Observations et recommandation du Secrétariat du PROE | Nécessité d'amender le Règlement du personnel |
|-----|---|--|--|---|---|
| 6.2 | Maximum de jours selon règlement | 108 jours | Conditions locales | Comme il est proposé de ramener à 30 jours le cumul maximal autorisé pour les cadres sous contrat, il est suggéré d'appliquer la même réduction aux agents locaux sous contrat. | Oui Article 26(a) |
| 7 | Autres congés (par exemple congé d'ancienneté, congé pour raisons familiales graves), selon règlement | <ul style="list-style-type: none"> • Pas de congé d'ancienneté • Congé pour raisons familiales graves : 5 jours par cas, maximum de 10 jours par an (parents proches uniquement) • Congé de maternité : 60 jours après un an de service • Congé spécial ou sans solde : à la discrétion du directeur | Comme pour le personnel contractuel | Certains organismes du CORP sont en train de réexaminer cette décision qui élimine les congés pour ancienneté, congés qui ne sont de toute façon pas applicables au PROE. En revanche, comme c'est le cas pour les cadres professionnels sous contrat, d'autres aspects de cette recommandation sont différents de la politique en vigueur et notamment la réduction à 6 jours par an (actuellement 10 jours) de la durée maximale des congés pour raisons familiales graves ainsi que l'extension de ce congé aux congés de paternité. Pour les autres types de congés, aucun changement n'est proposé. Recommandation acceptée. | Oui Article 27(b) |
| 8 | Heures de travail Selon règlement | Lundi-vendredi : 8h-12h et 13h-16h35 | Conditions locales Horaires laissés à la discrétion de la direction | Pas de changement de la politique actuelle | Non |

| | Avantages et principes du CORP | Conditions PROE actuelles | Conditions harmonisées recommandées par le CORP | Observations et recommandation du Secrétariat du PROE | Nécessité d'amender le Règlement du personnel |
|----|---|---|---|--|--|
| 9 | Santé Mêmes conditions que pour le personnel contractuel | Prise en charge, dans une limite raisonnable, des frais médicaux, dentaires, optiques et pharmaceutiques encourus par le membre du personnel, son conjoint et ses enfants à charge. Couverture en cas de traitement urgent à l'étranger (soumis à certaines conditions) | À la discrétion de la direction, selon les régimes et à concurrence de montants raisonnables. Les régimes d'assurance maladie doivent couvrir les conjoints et les enfants à charge | Pas de changement de la politique actuelle | Non |
| 10 | Assurance-vie Mêmes conditions que pour le personnel contractuel | Assurance-vie temporaire équivalente à deux fois le traitement de base du membre du personnel | Assurance-vie temporaire ne devant pas être inférieure à deux fois le traitement de base du membre du personnel ni excéder trois fois ce traitement | Pas de changement de la politique actuelle | Non |
| 11 | Autres avantages | <ul style="list-style-type: none"> • Aucun droit d'utilisation des véhicules du PROE • Pas d'avances sur salaire | À la discrétion de la direction dans la mesure où ils n'engagent aucun frais | Pas de changement de la politique actuelle | Non |

[Annexe D du document du CORP]

Procédure d'approbation des avantages liés au poste de direction recommandée

1. Le groupe de travail du CORP détermine la liste des avantages dont bénéficie tout le personnel en se référant aux usages pratiqués sur le marché (voir annexe C du rapport). Cette liste est soumise aux organes directeurs des organisations du CORP pour approbation.
2. Outre les avantages liés aux conditions d'emploi approuvées, les directeurs généraux bénéficient d'avantages supplémentaires attachés à leur poste. Le directeur général, en concertation avec les autres hauts fonctionnaires, établit la liste de ces avantages supplémentaires et la soumet pour approbation au président du Secrétariat général du Forum dans le cas du secrétaire général et à l'organe directeur concerné dans le cas des autres directeurs généraux.
3. Pour établir cette liste, on se reportera à l'annexe A du présent document où figure la liste des avantages dont bénéficient actuellement les directeurs généraux des organisations membres du CORP en plus des avantages (recommandés ou approuvés) accordés au personnel. [Ce tableau constitue l'annexe E du rapport final du CORP et se trouve en pièce jointe 3 (E)].

Commentaires du Secrétariat :

4. Les commentaires suivants prennent également en ligne de compte les pièces jointes 3(E) et (F) qui traitent toutes de la même question.
5. ***Le Secrétariat appuie ces recommandations et propose qu'elles soient incorporées dans un amendement aux procédures utilisées pour déterminer les prestations des postes de direction.***
6. Le Secrétariat remarque que le montant maximum de l'indemnité de logement exempt de loyer du directeur est fixé à 3 500 SAT en vertu de l'article 24 (a) du règlement du personnel. L'article fait référence au « logement exempt de loyer » et prévoit également un niveau maximum, sans mécanisme d'ajustement. Le montant spécifié à été fixé à l'arrivée du PROE au Samoa. Depuis lors, les loyers ont considérablement augmenté et une TVA de 10 % (VAGST), auxquels sont maintenant assujettis les loyers, a été introduite en 1994. Au Samoa à l'heure actuelle, les loyers correspondant à des logements susceptibles de convenir au directeur sont nettement plus élevés que le taux prévu. Le directeur loue actuellement une maison dont le loyer est supérieur au montant maximum dont le remboursement est autorisé et paie donc la différence de sa poche.
7. ***Le Secrétariat recommande donc que le taux maximum tel que le définit le règlement, soit porté à 5 000 SAT par an, majorés du montant de la VAGST.***

| Avantage | FORSEC | CPS | SOPAC | FFA | PROE |
|--|--|--|---|--|--|
| <i>Indemnité de représentation</i> | 5 000 FJD | Aucune | 95 % de l'indemnité accordée au secrétaire général du FORSEC | 5 % du traitement de base | 5 % du traitement de base |
| <i>Logement</i> | Meublé/gratuit | Meublé/gratuit | Gratuit selon règlement du personnel | Gratuit | Maximum de 3 500 WST par mois |
| <i>Indemnité pour employé de maison</i> | 7 943 FJD | À concurrence de 1 000 000 CFP en cas d'emploi d'une femme de ménage | 95% de l'indemnité accordée au secrétaire général du FORSEC | 987 USD par an | 4 471 WST par an (augment. à 4 695 WST/an au 1/1/2001) |
| <i>Électricité, gaz, eau (y compris assainissement et services des pompiers etc)</i> | Électricité payée par le FORSEC | Payés par la CPS | Payés par la SOPAC | Électricité/gaz/eau payés par la FFA | Électricité payée par le PROE |
| <i>Voiture avec chauffeur</i> | Oui | Véhicule mis à la disposition du directeur général pour usage officiel | Mise à disposition d'un véhicule | Accès au véhicule de l'Agence. | Mise à disposition d'un véhicule |
| <i>Voyage par avion</i> | Première classe | Classe économique | Classe affaires | Classe affaires | Classe affaires |
| <i>Indemnité journalière</i> | 40% de plus que celle qui est allouée au personnel | Identique à celle des membres du personnel | 15% de plus que celle qui est allouée au personnel (doit représenter 95% de l'indemnité accordée au secrétaire général du FORSEC) | 15% de plus que celle qui est allouée au personnel | 15% de plus que celle qui est allouée au personnel |
| <i>Téléphone</i> | Non | Gratuit sauf pour les appels privés | Non | Gratuit sauf pour les appels privés internationaux | Non |

Les commentaires du Secrétariat se trouvent en pièce jointe 3(D)

(Annexe F du document du CORP)

**PROCEDURE D'APPROBATION DES AVANTAGES LIES AUX POSTES DE
DIRECTION (SECRETAIRE GENERAL ET SECRETAIRE GENERAL
ADJOINT
ET POSTES EQUIVALENTS) SUGGEREE**

1. Le groupe de travail du CORP détermine la liste des avantages en se référant aux usages pratiqués sur le marché.
2. Après avoir approuvé cette liste, le groupe de travail du CORP la transmet aux directeurs généraux des organisations membres du CORP.
3. Le directeur (en concertation avec les autres membres de la direction) établit la liste de ces avantages dans la limite des paramètres fixés par le groupe de travail et la recommande à l'organe directeur, à l'occasion de sa session annuelle.
4. L'organe directeur approuve la liste finale des avantages.
5. Mise en application par chacune des organisations du CORP.

Les commentaires du Secrétariat se trouvent en pièce jointe 3(D)

(Annexe G du document du CORP)

Principes fondamentaux du système d'évaluation utilisé par le Secrétariat général du Forum pour la gestion des performances

Élément temps

- Contrat annuel spécifiant les performances attendues et révision tous les six mois.

Contrat

- Contrat écrit convenu entre le surveillant et l'employé en début de période.
- Généralement confidentiel.

Éléments du contrat

- Identification des tâches clé à accomplir.
- Degré de priorité attribué à chaque tâche.
- Normes de performance objectives pour chaque tâche.

Évaluation

- Appréciation (exprimée au moyen d'une lettre) portant sur la qualité du travail et l'achèvement des tâches identifiées dans le contrat par rapport aux normes de performance convenues.
- Possibilité pour les deux parties de formuler leurs commentaires.
- Rapport signé par les deux parties.

Approche de gestion

- Ce système ne se substitue pas à la supervision au jour le jour.
- Il est nécessaire de pouvoir tenir compte de l'évolution des priorités et des variables qui peuvent affecter l'achèvement des tâches.
- Il s'agit surtout de d'identifier clairement les tâches les plus importantes, de créer une atmosphère privilégiant le travail en équipe et au sein de laquelle la direction se concentre sur les solutions à apporter en commun au divers problèmes plutôt que sur les problèmes proprement dits et d'encadrer le personnel.

Commentaire du Secrétariat : Le Secrétariat prend note du système d'évaluation et envisagera son utilisation en tant qu'outil de gestion adopté par le PROE.

**RECOMMANDATIONS DE BETHAM & CO. CONCERNANT L'EXAMEN DES
SALAIRES ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS CONTRACTUELS
DU PROE RECRUTÉS SUR PLACE,
ACCOMPAGNÉES DES COMMENTAIRES ET DES RECOMMANDATIONS DU
SECRETARIAT**

1. Nous analysons dans le présent document l'ensemble des recommandations formulées par Betham & Co. dans son rapport d'avril 2001 concernant l'examen des salaires et des conditions de travail des employés contractuels du PROE recrutés sur place, transmises aux membres plus tôt cette année (Circulaire n° 36/01, 3 juillet 2001).

2. Pour faciliter l'examen de ces questions par les membres, le Secrétariat a formulé des commentaires et des recommandations pour chacune des recommandations du rapport de Betham, en indiquant en outre les mesures qu'il conviendrait de prendre pour les mettre en application.

Recommandation 1 : Titres des postes

3. Les experts-conseils recommandent que le PROE révise les titres de ses postes afin qu'ils correspondent de plus près à ceux en vigueur sur le marché pour des postes aux responsabilités similaires. Par exemple, les tâches confiées à l'agent comptable, au commis-comptable principal, au commis-comptable et à l'aide bibliothécaire du PROE paraissent plus complexes que celles des postes aux titres équivalents des autres organisations examinées. Le titre de commis/chauffeur décrit mal les responsabilités principales du titulaire de ce poste qui correspondent davantage à celles d'un commis des douanes. Des changements appropriés ont été apportés aux échelles de salaires recommandées, et des commentaires ont été formulés dans le présent rapport pour tenir compte de ce problème. Une révision des titres de postes faciliterait les comparaisons futures des salaires offerts au PROE avec ceux en vigueur sur le marché. Ce problème s'est-il déjà posé lors d'une évaluation antérieure et a compliqué le travail des experts-conseils chargés de la présente étude, augmentant ainsi le temps et les ressources nécessaires à son parachèvement. (Rapport de Betham, page 4).

4. Cette question revient aux pages 12 et 13 du rapport. Les experts mentionnent à nouveau que le PROE utilise des titres de postes différents de ceux en vigueur sur le marché pour désigner des ensembles de responsabilités similaires, surtout pour les postes de niveaux supérieurs. Par exemple, l'examen de la liste des tâches attribuées à divers postes montre que les postes suivants du PROE correspondent à des ensembles de responsabilités désignés, sur le marché, par des titres différents :

| postes du PROE | Postes comparables de la fonction publique |
|----------------------------|---|
| Agent comptable | Comptable principal A14/L14 |
| Commis-comptable principal | Comptable adjoint A12/L12 |
| Commis-comptable | Commis-comptable principal A7/L7 |
| Aide bibliothécaire | Bibliothécaire principal |

5. Des commentaires semblables apparaissent dans d'autres parties du rapport. Le Secrétariat est conscient des difficultés qu'a posées, pour les experts-conseils, la collecte de données fiables aux fins de l'examen complet des salaires des employés contractuels recrutés sur place.

Commentaires du Secrétariat :

6. *Le Secrétariat endosse cette recommandation. Il a déjà procédé aux changements recommandés des titres d'un certain nombre de postes contractuels locaux afin qu'ils correspondent de plus près aux tâches confiées à leurs titulaires. Les changements recommandés sont énumérés dans la pièce jointe 4A.*

Recommandation 2 : Rajustement des salaires

7. Les experts-conseils recommandent aux pages 4 à 8 de leur rapport de procéder aux rajustements suivants des salaires :

| Poste | Recommandations des experts-conseils | Commentaires et recommandations du Secrétariat |
|---|---|--|
| <p>Chargé de projet – Technologies de l’information, etc. [on entend par « etc. » tous les autres postes actuels d’adjoints aux chargés de projets (ACP) appartenant à la même fourchette salariale – voir commentaires du Secrétariat]</p> <p>Salaires annuel minimal actuel : 46 918 \$</p> <p>Salaires annuel maximal actuel : 72 611 \$</p> <p>Pas dans le barème actuel des salaires locaux.</p> | <p>Le poste de haut fonctionnaire dans le secteur des TI — à l’exclusion des postes spéciaux d’experts-conseils — qui porte le titre de « Directeur – TI » appartient à la classe spéciale de la Fonction publique. Compte tenu de la majoration de 20 %, le salaire annuel minimal offert à ce niveau dans les ministères est de 29 176 \$, et le salaire maximal s’établit à 38 860 \$. En ajoutant une prime d’heures supplémentaires de 3 600 \$ par année, on obtient une rémunération annuelle minimale et maximale de 32 776 \$ et de 42 460 \$ respectivement.</p> <p>Un avis de vacance récemment publié pour un poste de ce type par le ministère de l’Éducation affichait une fourchette salariale similaire. Un avis de vacance récemment publié pour un poste d’« ingénieur des actifs » (<i>Assets Engineer</i>) par la <i>Samoa Water Authority</i> affichait un salaire annuel de 28 939 \$. La majoration de 20 % donne un salaire total de 34 772 \$. Ce poste exige un diplôme en génie et une expérience appropriée. Tous les salaires indiqués ci-haut sont inférieurs à ceux que verse actuellement le PROE. En outre, si on compare les salaires du PROE à ceux offerts aux spécialistes ou aux experts-conseils à l’emploi de la Fonction publique samoane, on constate que si les salaires de départ s’équivalent, les salaires maximums du PROE sont sensiblement plus élevés que ceux de la Fonction publique. Il convient de noter que pour atteindre un tel niveau de rémunération, le fonctionnaire samoan devrait non seulement avoir les compétences voulues, mais justifier en plus de 10 années d’expérience satisfaisante dans ce domaine spécialisé. Les salaires offerts par le PROE à l’heure actuelle se comparent à ceux en vigueur au PNUD. On suggère donc de maintenir en l’état le barème actuel du PROE, à condition que les employés possèdent non seulement les qualifications nécessaires, mais justifient également d’un nombre suffisant d’années d’expérience.</p> | <p>Les experts-conseils ont inclus l’ensemble des postes d’ACP dans leur examen des salaires des employés contractuels recrutés sur place puisque les responsables de l’évaluation des postes avaient recommandé d’inclure tous les postes d’ACP dans le barème des salaires locaux, en présumant que tous les ACP étaient recrutés sur place. Or, comme l’indiquent les pièces jointes 1 (paragraphe 11 à 18) et 3 C), la situation est différente. Le Secrétariat recommande de maintenir les contrats professionnels des ACP aux niveaux actuels de rémunération en DTS, mais reconnaît en même temps la nécessité de prévoir une classe spéciale pour les spécialistes contractuels recrutés sur place dont les responsabilités correspondent à ce niveau. On relève que les postes comparatifs du PNUD examinés par les experts-conseils ont bénéficié d’une hausse supplémentaire de la rémunération de 9,4 % (après le dépôt du rapport des experts-conseils) à partir de mars 2001. Le Secrétariat recommande en conséquence qu’un barème de salaires payés en talas du Samoa et fondé sur les conclusions de l’étude de marché soit également adopté pour les employés contractuels recrutés sur place et qu’il fasse partie de la classe G d’employés contractuels. Voir également le paragraphe 14 de la présente pièce jointe.</p> |

| Poste | Recommandations des experts-conseils | Commentaires et recommandations du Secrétariat |
|--|---|---|
| <p>Agent administratif Salaire annuel minimal actuel : 24 511 \$ Salaire annuel maximal actuel : 29 794 \$, classe 5</p> | <p>Il paraît approprié de procéder à un rajustement minimal à cette étape et d'augmenter le salaire de départ de ce poste d'au moins deux échelons pour le porter à 27 024 \$ dans la classe 5. Rappelons toutefois que si on compte demander au titulaire de ce poste d'interpréter ou d'administrer le droit administratif ou d'offrir des conseils en cette matière, ce qui conduirait à ouvrir la procédure de recrutement au marché international, il faudrait envisager de faire passer ce poste au niveau professionnel. La grille de rémunération et de classement recommandée par le Groupe de travail du CORP placerait ce poste au niveau paraprofessionnel et, compte tenu des 412 points du système CED, justifierait qu'on envisage de le classer dans la catégorie professionnelle. L'augmentation des responsabilités rattachées à ce poste dont il est question ci-haut justifierait largement une telle décision.</p> | <p>Selon l'évaluation, ce poste entre dans la catégorie des professionnels contractuels, à l'exemple de ce qu'on observe dans toutes les autres organisations du CORP. Le poste d'agent administratif principal devrait faire partie de la nouvelle classe I des employés professionnels. On recommande en outre de créer un nouveau poste d'agent administratif, appartenant à la catégorie des employés contractuels recrutés sur place, dont le titulaire s'acquitterait de tâches générales de gestion du personnel et d'administration et qui ferait partie de la nouvelle classe proposée F3.</p> |
| <p>Agent comptable Salaire annuel minimal actuel : 22 402 \$ Salaire annuel maximal actuel : 27 229 \$, classe 4</p> | <p>Comme l'indique le présent rapport, la liste des tâches donne à penser que ce poste devrait plutôt porter le titre de « comptable principal » ou d'« agent des finances » pour se comparer aux descriptions de postes appropriées du marché. On suggère de faire passer ce poste à la classe 5, à un salaire de départ de 25 737 \$, ou de le placer au niveau de l'agent administratif. Si cette suggestion est acceptée, ce poste surpassera d'un échelon le poste de comptable-finances/missions/rapports (A/13) et sera inférieur d'un échelon au poste de comptable de gestion principal (classe spéciale) du ministère du Trésor du gouvernement du Samoa. Ce niveau correspondrait en fait à la classe A/14 de la Fonction publique, à un échelon seulement sous le niveau spécial. Comme dans le cas du poste d'agent administratif, le nombre de points alloués (360) justifierait que ce poste soit classé au niveau professionnel et ouvert au recrutement sur le marché international.</p> | <p>Les experts-conseils ont également classé ce poste dans la catégorie des professionnels contractuels, dans la nouvelle classe proposée I. On a aussi recommandé que le titre de ce poste soit remplacé par « comptable de projet » [voir pièce jointe 4 (A)].</p> |

| Poste | Recommandations des experts-conseils | Commentaires et recommandations du Secrétariat |
|---|---|--|
| Commis-comptable principal Salaire annuel minimal actuel : 21 335 \$ Salaire annuel maximal actuel : 25 932 \$, classe 4 | Aucun rajustement n'est recommandé puisque la rémunération est conforme aux conditions du marché. Ce poste du PROE a été comparé au poste de comptable adjoint de la Fonction publique samoane quant au salaire et aux responsabilités y afférentes. Il s'agit d'un des postes dont on recommande de changer le titre (en choisissant par exemple « comptable adjoint », titre qui désigne des tâches comparables au Samoa. | L'exercice d'évaluation des postes a classé ce poste à un niveau plus élevé que ne le montre l'étude. Le Secrétariat endosse la suggestion de classer ce poste dans la même fourchette (nouvelle classe F2) et de lui donner le titre de comptable adjoint [voir pièce jointe 4(A)]. |
| Secrétaire de direction (directeur) Salaire annuel minimal actuel : 21 335 \$ Salaire annuel maximal actuel : 25 932 \$, classe 4 | Les experts suggèrent un rajustement à la hausse qui porterait le salaire de départ à 23 344 \$ dans la classe 5. L'échelle salariale actuelle de ce poste le place au même niveau d'ancienneté que celui du « commis-comptable principal ». Cette recommandation détruirait cette symétrie et porterait ce poste à un niveau supérieur. | Le Secrétariat endosse cette recommandation de faire passer ce poste à la nouvelle classe F3. |
| Assistant de conférence/agent de voyages Salaire annuel minimal actuel : 19 351 \$ Salaire annuel maximal actuel : 23 522 \$, classe 4 | Les experts suggèrent de porter ce poste à un niveau au moins équivalent à celui de « commis-comptable principal », avec un salaire de départ de 21 335 \$ dans la classe 4. Ils jugent utile de rajuster à la hausse l'échelle salariale de ce poste. | Cette recommandation a pour résultat de maintenir ce poste dans la même fourchette salariale (nouvelle classe proposée F2). |
| Surveillant du courrier et des archives Salaire annuel minimal actuel : 18 429 \$ Salaire annuel maximal actuel : 22 402 \$, classe 4 | Il semble justifié de rajuster à la hausse le salaire de départ de ce poste (un échelon) pour le porter à 19 351 \$, puisque le niveau maximal semble inférieur aux salaires relevés dans l'étude de marché. | Cette recommandation a pour résultat de maintenir ce poste dans la même fourchette salariale (nouvelle classe proposée F2). |

| Poste | Recommandations des experts-conseils | Commentaires et recommandations du Secrétariat |
|---|--|---|
| Secrétaire de division Salaire annuel minimal actuel : 16 464 \$ Salaire annuel maximal actuel : 20 014 \$, classe 3 | L'étude de marché justifie un rajustement à la hausse du salaire de départ pour le porter au moins au premier échelon de la classe 4, c'est-à-dire à 18 429 \$. | Cette recommandation a pour résultat de faire passer ce poste dans la nouvelle classe proposée F2. Il conviendra en outre peut-être de modifier le titre et de supprimer le titre de « chef de division » à la lumière des changements qu'on envisage d'apporter à la structure de l'Organisation. |
| Adjoint administratif Salaire annuel minimal actuel : 14 934 \$ Salaire annuel maximal actuel : 18 153 \$, classe 3 (Il conviendrait peut-être de donner à ce poste le titre d'« agent du personnel », à la lumière des responsabilités qui y sont rattachées). | L'étude de marché justifie un rajustement à la hausse (un échelon) du salaire de départ pour le porter à 15 680 \$ dans la classe 3. Si on souhaite conserver la symétrie de ce poste et de celui d'assistant de division, on pourra fixer à 16 464 \$ le salaire annuel de départ, à l'exemple de ce qui est recommandé ci-dessous pour le poste d'assistant de division. | Cette recommandation a pour résultat de maintenir ce poste dans la même fourchette salariale (nouvelle classe proposée F1). L'évaluation donne à conclure que ce poste devrait appartenir à une classe supérieure. On suggère de conserver le titre de ce poste, à la lumière de la proposition ci-dessus concernant l'agent administratif. |
| Assistant de division [AD] Salaire annuel minimal actuel : 14 934 \$ Salaire annuel maximal actuel : 18 153 \$, classe 3 | Il paraît justifié de rajuster à la hausse le salaire de départ de ce poste pour le porter à 16 464 \$ dans la classe 3. | Cette recommandation a pour résultat de maintenir le poste d'AD dans la même fourchette salariale (nouvelle classe proposée F1). Des changements devront peut-être également être apportés aux titres pour supprimer la notion de « division ». |

| Poste | Recommandations des experts-conseils | Commentaires et recommandations du Secrétariat |
|--|---|--|
| <p>Aide bibliothécaire Salaire annuel minimal actuel : 14 934 \$ Salaire annuel maximal actuel : 18 153 \$, classe 3</p> | <p>Les auteurs de l'étude de marché ne suggèrent aucun changement pour ce poste. Toutefois, la désignation normale utilisée sur le marché pour la liste des responsabilités de ce poste est « bibliothécaire adjoint ». Le titre « aide bibliothécaire » conduit à sous-estimer le niveau de responsabilités véritable de ce poste et donne à penser qu'il appartient à un niveau subalterne. Les experts-conseils ont comparé ce poste du PROE aux postes de bibliothécaire relevés dans le marché.</p> | <p>Les résultats de l'évaluation accordent à ce poste un classement très supérieur à celui de l'AD. La symétrie actuelle entre ce poste et les postes d'AD devrait être maintenue. On considère globalement que ce poste devrait être maintenu dans la même fourchette salariale (nouvelle classe proposée F1). Le Secrétariat est par ailleurs favorable au nouveau titre proposé de bibliothécaire adjoint [voir la pièce jointe 4(A)].</p> |
| <p>Homme de métier – entretien Salaire annuel minimal actuel : 12 901 \$ Salaire annuel maximal actuel : 15 680 \$, classe 3</p> | <p>Pour les motifs évoqués plus loin dans le présent rapport, il paraît justifié de rajuster à la hausse le salaire de départ de ce poste pour le porter à 16 464 \$ dans la classe 3. Toutefois, une telle augmentation est jugée trop importante, à moins qu'elle ne s'accompagne de nouvelles responsabilités. Afin de ne pas trop réduire la concordance qui existe actuelle entre les salaires et les postes tout en les reconnaissant à leur juste valeur, il est suggéré de le porter au niveau du « commis-comptable ». Il faudrait pour cela augmenter ce poste d'un échelon pour porter le salaire annuel de départ à 13 545 \$ dans la classe 3.</p> | <p>Les résultats de l'évaluation accordent à ce poste un classement identique à celui de l'AD. On considère globalement qu'il devrait être maintenu dans la même fourchette salariale que l'AD (nouvelle classe proposée F1). Les tâches de gestion des immeubles correspondant à un niveau hiérarchique supérieur ont été regroupées dans un nouveau poste proposé de « chargé de la gestion des immeubles » qui appartiendrait à la nouvelle classe proposée F2.</p> |
| <p>Commis/chauffeur Salaire annuel minimal actuel : 8 232 \$ Salaire annuel maximal actuel : 10 006 \$, classe 2</p> | <p>Malgré les fonctions supplémentaires de travail de bureau rattachées à ce poste, le barème salarial est le même que celui du chauffeur/commis. En conséquence, on suggère de rajuster à la hausse le salaire de départ annuel de ce poste pour le porter à 8 643 \$ dans la classe 2. Ce poste serait ainsi classé à un échelon au-dessus des postes de chauffeur/commis, de réceptionniste et de factotum. On suggère également de donner à ce poste un nouveau titre comme, par exemple, « commis des douanes », afin qu'il traduise plus fidèlement les tâches qui y sont rattachées.</p> | <p>Cette recommandation a pour résultat de maintenir ce poste dans la même fourchette salariale (nouvelle classe proposée D/E). Le Secrétariat est par ailleurs favorable au nouveau titre proposé de commis des douanes [voir la pièce jointe 4(A)].</p> |

| Poste | Recommandations des experts-conseils | Commentaires et recommandations du Secrétariat |
|---|---|--|
| <p>Autres postes :</p> <p>Commis – service du courrier et des archives; Factotum; Réceptionniste/préposé au télécopieur; Chauffeur/commis; Auxiliaire de surface/ préposé à l'entretien/ agent de bureau/; Préposé à l'entretien/ auxiliaire de surface; Jardinier/ vigile. Pour .. Commis-comptable, voir la section consacrée à ...</p> <p>l'examen des titres de postes.</p> | <p>Aucun changement n'est suggéré pour le reste des postes. Il semble que si la rémunération des postes de niveaux supérieurs (recrutés sur place) du PROE n'est peut-être plus à la hauteur, le problème ne se pose pas pour les postes des niveaux hiérarchiques inférieurs. On présente aux <i>annexes B et C</i> [du rapport des experts-conseils] une comparaison des barèmes de salaires de ces postes et des barèmes ajustés des postes des secteurs privé et public et du PNUD.</p> | <p>Le Secrétariat est d'avis que les marchés de référence utilisés par les experts-conseils n'étaient peut-être pas appropriés dans de nombreux cas pour ce groupe d'employés, compte tenu des résultats de l'évaluation des postes. On trouvera plus loin dans le présent document des commentaires et des suggestions plus détaillés sur ces postes.</p> |

8. S'agissant des postes de commis-comptables, les experts-conseils précisent que l'information qu'ils ont obtenue se limite à la Fonction publique. Ils recommandent de changer ce titre de poste [voir pièce jointe 4(A)], ce qui montre la difficulté de trouver un marché salarial de référence pour ce type de poste. Un marché de référence du secteur privé aurait pu donner des résultats différents (certains employés ont effectivement quitté le PROE pour accepter des postes mieux rémunérés dans le secteur privé). Le salaire non imposable du PNUD pour les postes de ce type varie de 16 627 à 23 257 \$ depuis le 1^{er} mars 2001. L'évaluation accorde également à ces postes un nombre de points légèrement plus élevé qu'à l'assistant de division (AD). La décision d'accorder à ces postes une rémunération identique à celle offerte à l'AD n'aurait aucune incidence globalement puisque ces postes feraient tous partie de la nouvelle classe proposée F1.

9. Pour tous les autres postes de niveaux inférieurs, les experts recommandent de n'apporter aucun changement aux barèmes de salaires actuels. Contrairement à l'étude de marché, l'évaluation des postes et les comparaisons avec les postes du PNUD vont dans le même sens, sauf dans le cas du poste d'auxiliaire de surface/ préposé à l'entretien/ agent de bureau, qui paraît surclassé par rapport aux autres postes au PROE. *Le Secrétariat suggère de déclasser ce poste (à la nouvelle classe B/C), et d'appliquer le nouveau barème lorsque le contrat du titulaire actuel aura pris fin. Dans tous les autres cas, les recommandations ont pour effet de maintenir les postes dans la nouvelle classe qui équivaut à leur classe actuelle.*

10. Les experts-conseils indiquent que les rajustements de salaires recommandés respectaient les barèmes existants. Hormis la suggestion d'élargir les fourchettes salariales vers le haut et vers le bas, rien n'a été proposé concernant les barèmes actuels (p. 13, Rapport de Betham). *Le Secrétariat est en faveur du maintien tel que recommandé de l'échelle salariale de chaque classe, aux fins de la mise en place des nouvelles classes proposées. L'évaluation des postes a pour principe d'appliquer l'échelle salariale complète (et non seulement une portion, comme on le fait actuellement) à chaque classe de postes. Le Secrétariat recommande donc la révision décrite dans la pièce jointe 3 (B) à l'échelle d'évaluation des postes proposée par le groupe de travail du CORP. Il semble que cette échelle soit calquée sur le marché local fidjien, lequel ne saurait se comparer au marché samoan. Dans la pièce jointe 3 (B), le Secrétariat a donc cherché à mettre en rapport le nombre de points accordés à chaque poste aux salaires offerts sur le marché local samoan tels que relevés dans l'étude de marché. Certains postes ne trouvent aucune comparaison, comme l'indique la pièce jointe 5, et le Secrétariat a adopté dans ces cas les classes inférieures.*

Recommandation 3 : Heures supplémentaires

11. Les experts recommandent que la limite d'admissibilité à la rémunération des heures supplémentaires soit portée du niveau de salaire maximal actuel de 28 590 \$ au salaire de l'échelon supérieur de la classe 5, soit 36 216 \$, pour tenir compte de ce qui existe dans la Fonction publique. Aucun autre changement des dispositions actuelles de l'article 18 concernant les heures supplémentaires n'est proposé. (Rapport de Betham, p. 8). Les experts ont en outre formulé en substance les commentaires suivants :

« Le taux de rémunération des heures supplémentaires en vigueur sur le marché ne s'écarte pas sensiblement de celui prévu en vertu de l'article 18 du Règlement du personnel du PROE. Dans la Fonction publique samoane, la limite d'admissibilité à cette rémunération correspond au niveau maximal de la classe A7/L7. Après l'ajout de la majoration de 20 %, ceci équivaut à un salaire maximal de 12 539 \$, tandis qu'au PROE, elle correspond au niveau maximal de la classe 2, soit 12 770 \$. Toutefois, alors que le PROE limite l'admissibilité à la rémunération des heures supplémentaires aux employés du niveau 4 dont le salaire maximal est de 28 590 \$, la limite fixée par la fonction publique samoane correspond au salaire maximal de la classe spéciale, soit à 32 384 \$, ou à 38 860 \$ après l'ajout de la majoration de 20 %. » (Rapport de Betham, p. 15).

Commentaires du Secrétariat

12. Le Secrétariat est en faveur de la recommandation visant à faire passer la limite d'admissibilité à la rémunération des heures supplémentaires, conformément au paragraphe 18 a) du Règlement du personnel, du niveau maximal actuel de la classe 4 au salaire maximal de la classe 5 (nouvelle classe proposée F3). À la demande d'un groupe d'employés contractuels locaux, le Secrétariat a demandé aux autorités samoanes de lui fournir des éclaircissements sur les répercussions juridiques du plafond appliqué à la rémunération des heures supplémentaires.

Recommandation 4 : Employés paraprofessionnels

13. Les experts indiquent que les échelles salariales actuelles ne semblent pas faire justice aux employés locaux classés dans des postes paraprofessionnels ou possédant les compétences nécessaires pour un poste professionnel puisque la classe supérieure (classe 5) offre une rémunération variant de 23 344 à 36 216 \$. Ils ont comparé ces postes aux classes de spécialistes de la Fonction publique dont le salaire annuel varie entre 29 176 et 55 679 \$. Dans la recommandation 2, les experts ont ajouté une somme 3 600 \$ par année pour la rémunération des heures supplémentaires, ce qui porte le barème salarial de référence à 32 776 – 59 279 \$.

Commentaires du Secrétariat

14. *Le Secrétariat juge que les barèmes salariaux devrait s'appliquer aux employés contractuels recrutés localement et aux professionnels dont les postes appartiennent à cette classe de pondération. Cette solution est conforme aux recommandations du groupe de travail du CORP et à celles issues de l'évaluation des postes. Voir également les paragraphes 9 à 18 de la pièce jointe 1. En vertu de cette proposition, une classe d'employés contractuels recrutés sur place engloberait les postes ayant reçu un nombre de points comparable à celui des adjoints aux chargés de projets. Les salaires versés par le PNUD pour ce type d'emploi, compte tenu de la hausse récente de 9,4 %, varient de 53 854 à 68 226 \$. Dans leur recommandation 2 susmentionnée, les experts suggèrent de maintenir la fourchette actuelle des salaires payés en talas (46 918 à 72 611 \$) pour la classe G proposée du CORP. Le Secrétariat suggère un recouvrement partiel avec l'actuelle classe 5 (classe proposée F3) et l'adoption d'une fourchette salariale de 32 800 – 59 200 \$ pour la classe G, ce qui correspondrait à peu près aux conclusions de l'évaluation des postes.*

Recommandation 4(a) : Salaires inférieurs

15. Les experts indiquent également qu'il ne semble pas exister au PROE de salaires correspondant aux classes inférieures actuellement en vigueur au Samoa, même lorsqu'on tient compte de la majoration de 20 %. Ils ont comparé les barèmes de salaires inférieurs de la Fonction publique (A1/L1) — après l'ajout de 20 % — dont le salaire de départ est de 3 400 \$ et le salaire maximal de 4 819 \$, au salaire le plus bas versé par le PROE, soit 5 160 \$. Ils recommandent que l'expansion des grilles salariales prenne également en compte les salaires inférieurs qu'on trouve actuellement au Samoa.

Commentaires du Secrétariat

16. *Le Secrétariat a du mal à accepter cette proposition puisque l'évaluation de 1998 ne faisait pas état de niveaux de rémunération de référence si bas. Le niveau minimum de référence mentionné par les experts est si bas que le Secrétariat doute qu'il soit possible de comparer les postes du marché de référence utilisés dans l'étude aux degrés d'aptitudes et d'expérience exigés des employés du Secrétariat du PROE. Le Secrétariat ne saurait recommander une échelle salariale aussi basse que les salaires minimums pratiqués au Samoa, mais reconnaît que le niveau de base de certains postes pourrait être trop élevé. Ce problème sera corrigé par l'adoption des nouvelles classes plus larges puisque tous les postes de chacune des nouvelles classes offriront un salaire de départ situé à la base de la gamme entière des salaires de l'Organisation.*

Recommandation 5 : Conditions distinctes pour chaque catégorie d'employés

17. Les experts-conseils constatent que les conditions de travail des employés recrutés sur place sont décrites dans les articles du Règlement du personnel qui traitent également des conditions faites aux employés contractuels professionnels (par exemple, les dispositions concernant les congés annuels des deux catégories d'employés fassent l'objet de rubriques distinctes.

Commentaires du Secrétariat

18. Le Secrétariat prend note de cette suggestion, mais juge que la rédaction d'articles séparés entraînerait une répétition inutile de nombreuses dispositions du Règlement. En guise de solution de rechange, on pourrait peut-être utiliser des sous-titres pour décrire, dans les articles pertinents, les dispositions qui diffèrent selon le type d'employé concerné. Ces changements pourraient prendre la forme de notes administratives, sans qu'il soit nécessaire de proposer des changements officiels au Règlement du personnel.

Recommandation 6 : Autres avantages non monétaires – congés de long service

19. Aucun changement n'est proposé aux avantages non monétaires puisque les experts jugent qu'ils se comparent à ce qu'on trouve sur le marché dans la région. Les experts suggèrent que si le PROE envisage de garder à son emploi pendant longtemps certains employés, il devra songer à leur accorder des congés de long service.

Commentaires du Secrétariat

20. Le rapport de l'étude sur la rémunération du CORP proposait de supprimer le congé de long service, mais certaines organisations ont décidé de reprendre l'examen de ce dossier. Le Secrétariat n'est pas en mesure de recommander l'introduction du congé de long service, qu'il juge incompatible avec la recommandation du CORP. De plus, tous les employés contractuels recrutés sur place par le PROE bénéficient d'un contrat d'une durée maximale de trois ans, renouvelable selon la performance de l'employé et la disponibilité des financements. Les salaires sont fixés aux niveaux les plus élevés du marché pour compenser pour la nature temporaire de ces emplois.

Recommandation 7 : Indemnité de déplacement

21. Les experts recommandent de supprimer la référence aux taux d'indemnité de déplacement en vigueur dans la Fonction publique samoane puisqu'il n'existe plus de barème à cet effet. Il existe déjà un barème des tarifs pour le service de taxis, et c'est ce que le PROE devrait utiliser pour contrôler les demandes de remboursement des dépenses consacrées aux déplacements en taxis soumises en vertu des procédures en vigueur.

Commentaires du Secrétariat

22. *Cette disposition a trait aux paragraphes 18 e) et 29 d) du Règlement. Le paragraphe 18 e) prévoit le versement de cette indemnité [au taux indiqué au paragraphe 29 d)] pour les employés qui doivent travailler les week-ends ou pendant les jours fériés, lorsqu'un véhicule du PROE n'est pas disponible. Le paragraphe 29 d) précise que le calcul de cette indemnité sera fondé sur les taux pratiqués par l'Administration du Samoa et qu'elle sera versée aux employés qui doivent utiliser leur voiture dans le cadre de leur travail, lorsqu'un véhicule du PROE n'est pas disponible.*

23. *Les paragraphes 18 d) et e) prévoient tous deux le recours aux services de taxis, mais seul le paragraphe 18 e) mentionne la possibilité d'obtenir une indemnité de déplacement; pourtant, le paragraphe 29 d) indique que le taux d'indemnité pertinent s'applique à la fois aux paragraphes 18 d) et e). Le Secrétariat est en faveur de la politique actuelle consistant à fournir aux employés qui travaillent hors des heures normales une indemnité de déplacement conforme à la pratique actuelle de la Fonction publique samoane.*

24. *Le Secrétariat recommande de modifier cette disposition afin d'offrir une indemnité équivalente à celle offerte aux fonctionnaires du Samoa.*

Recommandation 8 : Calendrier des congés annuels

25. Les experts-conseils constatent que le Règlement du personnel ne fournit aucune indication quant à la date à laquelle les employés peuvent se prévaloir de leurs crédits de congés annuels. Ils suggèrent que pour des motifs de transparence et pour éviter toute perturbation indésirable des horaires de travail, on ajoute la disposition suivante au Règlement :

« Le PROE se réserve le droit de décider de la date à laquelle l'employé peut se prévaloir de ses crédits de congés annuels, tout en tenant compte, dans la mesure du possible, des souhaits de ce dernier.

Les congés annuels sont accordés à des fins récréatives et devraient autant que possible être pris en une ou deux périodes au cours de l'année. On encourage les employés à prendre leurs vacances annuelles au cours de la période de Noël et du Nouvel an, et non un jour à la fois. Les congés anticipés ne sont pas autorisés. »

Commentaires du Secrétariat

26. *Le Secrétariat accepte cette suggestion; il considère qu'elle peut faire l'objet d'une procédure administrative.*

Recommandation 9 : Non remboursement des crédits de congés de maladie accumulés

27. Les experts-conseils relèvent que les membres du personnel ont droit à 36 jours de congés de maladie payés au bout d'une année de service, que les congés de maladie non utilisés peuvent s'accumuler jusqu'à concurrence de 108 jours, et que ces congés ne sont pas remboursables. Ils soulignent que cette disposition ne figure pas à l'article 26 du Règlement du personnel, et recommandent donc de l'y ajouter.

Commentaires du Secrétariat

28. *Le Secrétariat endosse cette recommandation de modification de l'article 26.*

Recommandation 10 : Congés de maladie non transférables en congés pour obligations familiales

29. Les experts-conseils notent que les employés ne sont pas autorisés à utiliser leurs crédits de congés de maladie pour répondre aux besoins des membres de leur famille étendue. Ils constatent que cette restriction figure actuellement à l'article 27 sous la rubrique « congé de bienveillance », et suggèrent de la transférer sous la rubrique « congé de maladie » de l'article 26.

Commentaires du Secrétariat

30. *Le Secrétariat convient que cette disposition devrait être ajoutée à l'article 26 pour des raisons de clarté, mais juge utile de conserver une disposition semblable dans l'article 27 pour qu'il soit clair que le congé de bienveillance ne peut non plus être utilisé à cette fin.*

Recommandation 11 : Longueur maximale du congé sans traitement

31. Les experts-conseils notent que le Directeur est seul habilité à accorder un congé sans traitement, et ce uniquement après que les crédits accumulés de congés annuels ont été entièrement utilisés. Un congé spécial peut être accordé en cas de maladie prolongée ou d'autres motifs exceptionnels ou urgents. Les jours de congé spécial sans traitement ne donnent droit à aucun crédit de congé ni à aucune indemnité financière.

32. Les experts-conseils suggèrent que pour des motifs de transparence et pour aider le PROE à éviter tout risque de perturbation de ses activités par suite de l'absence prolongée d'un employé pour de telles raisons, il conviendrait de fixer la durée maximale de ce type de congé (par exemple, 3 mois par année, et aucune garantie de réembauche après un tel congé si le poste est à pourvoir ou s'il devient superflu). Cette disposition serait également conforme à la politique du PROE concernant les contrats à court terme.

Commentaires du Secrétariat

33. Le Secrétariat accepte cette suggestion et propose qu'elle fasse l'objet d'une procédure administrative.

Sommaire des changements proposés aux fourchettes de salaires et aux titres de postes

34. Nous présentons à la pièce jointe 4(A) un tableau sommaire de l'ensemble des changements recommandés aux fourchettes de salaires pour chaque poste d'employé contractuel recruté sur place, ainsi que les changements recommandés aux titres de postes et dont il a été question ci-dessus. Les changements requis au Règlement du personnel pour tenir compte de ces recommandations et des autres modifications suggérées aux paragraphes 9 à 21 ci-dessus sont abordés dans le document de travail 12CP/DT.9.3.

**RÉVISION DES POSTES DU PERSONNEL CONTRACTUEL LOCAL DU PROE
RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS POUR LES CHANGEMENTS DE POSTES**

| Titre de poste actuel | Fourchette du PROE | Points - Classement des postes | Classe G/I | Médiane de l'étude de 1998 (incl.) 20% | Médiane de l'étude de 2001 (incl.) 20% | Les deux fourchettes (incl.) 20% | Changements recommandés pour les titres de poste | Classe PROE recommandée (PC = Pas de changement de classe actuelle) |
|---|--------------------|--------------------------------|------------|--|--|----------------------------------|--|---|
| | | | | | | | | |
| Adjointe au chef du service informatique | 46 918 - 72 611 | 316 | G/I | Pas fait | | | | Nouvelle classe professionnelle H - PC |
| Chargé de la rédaction et des publications | 46 918 - 72 611 | 316 | G/I | Pas fait | | | | Nouvelle classe professionnelle H - PC |
| Chargé de projet - subst. menaçantes pour l'env. | 46 918 - 72 611 | 316 | G/I | Pas fait | | | | Nouvelle classe professionnelle H - PC |
| Adjoint au chargé du SIG | 46 918 - 72 611 | 316 | G/I | Pas fait | | | | Nouvelle classe professionnelle H - PC |
| Chargé de mission - PCBPS | 46 918 - 72 611 | 294 | G/I | Pas fait | | | | Nouvelle classe professionnelle H - PC |
| Adjoint au chargé du réseau informatique | 46 918 - 72 611 | 294 | G/I | Pas fait | | | | Nouvelle classe professionnelle H - PC |
| Agent administratif principal | 24 511 - 29 794 | 412 | H/I | Classement spécialisé | | | | Nouvelle classe professionnelle I |
| Agent administratif | 24 511 - 29 794 | 252 | F | 27 407 | 28 444 | 26 058 - 33 130 | | Nouvelle classe F3 - PC |
| Agent comptable | 22 401 - 27 229 | 360 | H/I | Classement spécialisé | | | Comptable de projet | Monte à la nouvelle classe professionnelle |
| Secrétaire de direction (directeur) | 21 335 - 25 932 | 252 | F | 20 911 | 26 268 | 23 412 - 29 898 | | Monte à la nouvelle classe III |
| Commiss-comptable principal | 21 335 - 25 932 | 252 | F | Pas fait | 22 099 | 21 186 - 23 011 | | Nouvelle classe F2 - PC |
| Surveillant de maintenance | Nouveau | 236 | F | Pas fait | Pas fait | Pas fait | | Nouvelle classe F2 - PC |
| Assistante personnelle | 21 335 - 25 932 | 230 | F | 20 087 | 23 158 | 16 418 - 29 898 | | Nouvelle classe F2 - PC |
| Chargé de conférence/agent de voyages | 19 351 - 23 522 | 228 | F | 20 983 | 24 535 | 23 621 - 25 448 | | Nouvelle classe F2 - PC |
| Responsable - Service du courrier et des archives | 18 429 - 22 402 | 228 | F | 17 501 | 21 572 | 18 664 - 28 039 | | Nouvelle classe F2 - PC |
| Secrétaire de division | 16 464 - 20 014 | 214 | F | 17 852 | 21 166 | 16 418 - 24 048 | | Monte à la nouvelle classe F2 |
| Agent administratif adjoint | 14 934 - 18 153 | 226 | F | 15 938 | 16 654 | 14 060 - 18 494 | | Nouvelle classe F1 - PC |
| Aide bibliothécaire | 14 934 - 18 153 | 240 | F | 15 938 | 15 621 | 13 377 - 17 865 | | Nouvelle classe F1 - PC |
| Assistant de division | 14 934 - 18 153 | 204 | F | 15 938 | 17 724 | 16 954 - 18 494 | | Nouvelle classe F1 - PC |
| Commiss-comptable | 13 545 - 16 464 | 214 | F | 9 240 | 11 756 | 10 973 - 12 539 | | Nouvelle classe F1 - PC |
| Homme de métier - entretien | 12 901 - 15 680 | 204 | F | Pas fait | 18 000 | 21 600 | | Nouvelle classe F1 - PC |
| Commiss - service du courrier et des archives | 9 075 - 11 032 | 154 | E | 7 230 | 6 724 | 4 812 - 15 658 | | Nouvelle classe D/E - PC |
| Commiss/auxiliaire de surface/préposé à l'entretien | 8 643 - 10 506 | 102 | C | 6 180 | 5 996 | 4 346 - 9 360 | | Descend à la nouvelle classe B/C |
| Commiss/chauffeur | 8 232 - 10 006 | 196 | E | 5 731 | 9 987 | 9 318 - 10 656 | | Nouvelle classe D/E - PC |
| Chauffeur/commiss | 8 232 - 10 006 | 165 | E | 5 731 | 6 538 | 4 528 - 9 360 | | Nouvelle classe D/E - PC |
| Factotum | 8 232 - 10 006 | 137 | D | 8 880 | 5 843 | 4 001 - 13 020 | | Nouvelle classe D/E - PC |
| Réceptionniste | 8 232 - 10 006 | 114 | D | 7 266 | 6 223 | 5 081 - 10 200 | | Nouvelle classe D/E - PC |
| Préposé à l'entretien/auxiliaire de surface/message | 6 587 - 8 006 | 97 | C | 6 180 | 5 042 | 3 600 - 9 360 | | Nouvelle classe B/C - PC |
| Gardien de nuit/agent de sécurité | 6 273 - 7 625 | 102 | C | 6 990 | 6 335 | 5 256 - 9 252 | | Nouvelle classe B/C - PC |
| Préposé à l'entretien | 5 689 - 6 916 | 69 | B | 6 180 | 5 042 | 3 600 - 7 757 | | Nouvelle classe B/C - PC |
| Jardinier | 5 418 - 6 587 | 86 | C | 5 912 | 5 514 | 3 763 - 8 150 | | Nouvelle classe B/C - PC |

Commentaire du secrétariat : Lorsque les points de l'évaluation des postes excèdent le salaire de l'étude du marché des salaires, le Secrétariat a adopté la classe inférieure. Les propositions de changement de désignation et de classement des postes sont décrites ci dessus.

Rapport d'évaluation Programme régional océanien de l'environnement

| POSTE | EXPERTISE PTS | APPRECIATION PTS | RESPONSABILITE PTS. | TOTAL PTS. | IMPACT POSTE | | | |
|---|------------------|---------------------|------------------------|---------------|-----------------|-----|------|---------|
| CLASSE 11 (1050 – 1310) [Classe M du CORP et projet de classe M du PROE] | | | | | | | | |
| Directeur | G-4+e- | 356 | E5 | 356 | F-3d | 409 | 1121 | DIRECT |
| CLASSE 10 (840 – 1049) [Classe L du CORP et projet de classe L du PROE] | | | | | | | | |
| * Directeur adjoint | F+4d | 309 | E-5- | 289 | E+3c | 269 | 867 | DIRECT |
| CLASSE 9 (630 – 839) [Classe K du CORP et projet de classe K du PROE] | | | | | | | | |
| Chef de division éduc. info et renf. des moyens | F+4-d | 269 | E-4+ | 246 | E3d | 309 | 824 | CONSEIL |
| Chef de division gestion et plan. de l'env. | F+4-d | 269 | E-4+ | 246 | E3d | 309 | 824 | CONSEIL |
| * Chef de division – CNR | F+4-d | 269 | E-4+ | 246 | E3d | 309 | 824 | CONSEIL |
| Chef de division – Finance et admin. | F-4d | 269 | D+4+ | 177 | E3-c | 203 | 649 | DIRECT |
| CLASSE 8 (470 – 629) [Classe J du CORP et projet de classe J du PROE] | | | | | | | | |
| # Directeur de programme – PCBPS | F+3d | 203 | D+4+ | 177 | E2d | 234 | 614 | CONSEIL |
| * Directeur de programme – Eaux int. | F+3d | 203 | D+4+ | 177 | E2d | 234 | 614 | CONSEIL |
| # Directeur de programme – PICCAP | F3d- | 203 | D+4+ | 177 | E1+d | 203 | 583 | CONSEIL |
| Coordinateur – Gestion des déchets | F3d- | 203 | D4 | 153 | E1+d | 203 | 559 | CONSEIL |
| # Directeur de programme – CBEMP | F3d- | 203 | D4 | 153 | E1+d | 203 | 559 | CONSEIL |
| * Coordinateur des stratégies d'action | F3d- | 203 | D4 | 153 | E1+d | 203 | 559 | CONSEIL |
| Conseiller juridique | F3d- | 203 | D+4+ | 177 | E-1+d | 177 | 557 | CONSEIL |
| * Juriste - Droit enviro. | F3d- | 203 | D+4+ | 177 | E-1+d | 177 | 557 | CONSEIL |
| # Conseiller scientifique PICCAP | F3-d- | 177 | D4 | 153 | E1+d | 203 | 533 | CONSEIL |
| Chargé de mission (direction) | F3d- | 203 | D+4 | 161 | D+2+c | 134 | 498 | CONSEIL |
| Directeur – technologies d'information | F3c+ | 177 | D+4 | 169 | D+1+d | 134 | 480 | SERVICE |
| Comptable | F-3c+ | 177 | D-4 | 144 | D+3-c | 153 | 474 | DIRECT |

Rapport d'évaluation Programme régional océanien de l'environnement

| POSTE | EXPERTISE PTS | APPRECIATION PTS | RESPONSABILITE PTS. | TOTAL PTS. | IMPACT POSTE |
|--|------------------|---------------------|------------------------|---------------|-----------------|
| CLASSE 7 (350 – 469) [Classe I du CORP et projet de classe I du PROE] | | | | | |
| * Chargé de projet – Éval. et rapports sur l'env.r. | F3-d-177 | D4-153 | D+1+d-134 | 461 | CONSEIL |
| * Spéc. participation et assist. comm. | F3-d-177 | D-4-144 | D+1+d-134 | 455 | CONSEIL |
| * Economiste des ressources | F3-d-177 | D-4-144 | D+1+d-134 | 455 | CONSEIL |
| Chargé de l'information et des public. | F3-d-177 | D-4-144 | D+1+d-134 | 455 | SERVICE |
| Chargé de projet – Négociations int. | F3-d-177 | D-4-144 | D+1+d-134 | 455 | CONSEIL |
| Chargé de formation | F-3c+177 | D4-153 | D1d-116 | 446 | CONSEIL |
| Chargé de projet – Esp. envahissantes | F-3c+177 | D-4-144 | D+1+c+101 | 422 | CONSEIL |
| Chargé de projet – Pollution marine | F-3c+177 | D-4-144 | D+1+c+101 | 422 | CONSEIL |
| # Chargé de projet – Socio-économie | F-3c+177 | D-4-144 | D+1+c+101 | 422 | CONSEIL |
| # Chargé de projet – Gestion des ress. | F-3c+177 | D-4-144 | D+1+c+101 | 422 | CONSEIL |
| Météorologue / Climatologue | F-3c+177 | D-4-144 | D+1+c+101 | 422 | CONSEIL |
| Chargé de projet - Changements clim. | F-3c+177 | D-4-144 | D+1+c+101 | 422 | CONSEIL |
| + Chargé de projet - Zones humides | F-3c+177 | D-4-144 | D+1+c+101 | 422 | CONSEIL |
| Chargé de l'éducation | E+3c+153 | D4-153 | D1d-116 | 422 | CONSEIL |
| * Chargé de projet – Espèces marines | F-3c+177 | D-4-144 | D+1+c+101 | 422 | CONSEIL |
| * Chargé de projet – Zones côtières | F-3c+177 | D-4-144 | D+1+c+101 | 422 | CONSEIL |
| * Chargé – rel. avec les communautés | F-3c+177 | D-4-144 | D+1+c+101 | 422 | CONSEIL |
| CLASSE G (350-469) [Classe H du CORP, comprise dans projet de classe I du PROE] | | | | | |
| Directeur du Centre d'information | E+3c+153 | D-4-134 | D+1d-134 | 421 | SERVICE |
| Agent administrative principal | E+3c+153 | D-4-125 | D+1+d-134 | 412 | SERVICE |
| Agent comptable | E3-c-134 | D-4-125 | D+1c+101 | 360 | CONSEIL |
| CLASSE F (260 – 349) [Classe G du CORP et projet de classe H du PROE] | | | | | |
| Adjoint au chargé des SIG | E3-c-134 | C+4-94 | D1c-88 | 316 | SERVICE |
| Directeur informatique adjoint | E3c-134 | C+4-94 | D1c-88 | 316 | SERVICE |
| + Chargé des zones humides et mang. | E3c-134 | C+4-94 | D1c-88 | 316 | CONSEIL |
| * Chargé des publications | E3-c-134 | C+4-94 | D1c-88 | 316 | SERVICE |
| * Chargé de proj. – Subst. men. pour l'ozone | E3-c-134 | C+4-94 | D1c-88 | 316 | CONSEIL |
| # Chargé de projet PCBPS | E3-c-134 | C3+-72 | D1c-88 | 294 | SERVICE |
| * Assistant – Informatique et réseaux | E3-c-134 | C3+-72 | D1c-88 | 294 | SERVICE |

Rapport d'évaluation Programme régional océanien de l'environnement

| POSTE | EXPERTISE PTS | APPRECIATION PTS | RESPONSABILITÉ PTS. | TOTAL PTS. | IMPACT POSTE | |
|--|------------------|---------------------|------------------------|---------------|-----------------|---------|
| CLASSE E (200 – 259) [Classe F du CORP] | | | | | | |
| [240 – 259 = Projet de classe F3 du PROE] | | | | | | |
| * Secrétaire de direction (directeur) | 88 | C+3+ | 76 | 88 | 252 | SERVICE |
| * Agent administratif | 88 | C+3+ | 76 | 88 | 252 | SERVICE |
| [220 – 239 = Projet de classe F2 du PROE] | | | | | | |
| Commis-comptable principal | 88 | C+3+ | 76 | 88 | 252 (Note 1) | SERVICE |
| * Chargé de la gestion des immeubles | 101 | C3+ | 69 | 66 | 236 | SERVICE |
| Assistant personnel | 88 | C+3+ | 76 | 66 | 230 | SERVICE |
| Surveillant du courrier et des archives | 101 | C3+ | 69 | 58 | 228 | SERVICE |
| Assistante de conf./agent de voyages | 101 | C3+ | 69 | 58 | 228 | SERVICE |
| Secrétaire – PCBPS | 76 | C3+ | 72 | 66 | 214 (Note 1) | SERVICE |
| Secrétaire – EEIC | 76 | C3+ | 72 | 66 | 214 (Note 1) | SERVICE |
| * Secrétaire – EMP | 76 | C3+ | 72 | 66 | 214 (Note 1) | SERVICE |
| [200 – 219 = Projet de classe F1 du PROE] | | | | | | |
| Adjoint-bibliothécaire | 116 | C3 | 66 | 58 | 240 (Note 1) | SERVICE |
| * Assistant administratif | 88 | C3+ | 72 | 66 | 226 (Note 1) | SERVICE |
| Commis-comptable | 76 | C3+ | 72 | 66 | 214 | SERVICE |
| Commis-comptable | 76 | C3+ | 72 | 66 | 214 | SERVICE |
| Commis-comptable | 76 | C3+ | 72 | 66 | 214 | SERVICE |
| Assistant de division – EMP | 76 | C-3 | 62 | 66 | 204 | SERVICE |
| Assistant de division – CNR | 76 | C-3 | 62 | 66 | 204 | SERVICE |
| * Assistant de division – EEIC | 76 | C-3 | 62 | 66 | 204 | SERVICE |
| * Assistant de division – PICCAP | 76 | C-3 | 62 | 66 | 204 | SERVICE |
| * Assistant de division – Eau | 76 | C-3 | 62 | 66 | 204 | SERVICE |
| * Homme de métier - entretien | 76 | C-3 | 62 | 66 | 204 | SERVICE |

Note 1. Ces postes ont été placés dans cette classe au vu de l'étude des salaires du marché local et non du nombre de points de sorte que les fourchettes salariales proposées à la pièce jointe 3 (B) correspondent aux recommandations de l'étude du marché pour chaque poste.

Rapport d'évaluation Programme régional océanien de l'environnement

| POSTE | EXPERTISE PTS | APPRECIATION PTS | RESPONSABILITÉ PTS. | TOTAL PTS. | IMPACT POSTE | | | |
|--|------------------|---------------------|------------------------|---------------|-----------------|----|-----|---------|
| CLASSES C et D (110 – 199) [Classes D et E du CORP] [= Projet de classes D/E du PROE] | | | | | | | | |
| * <i>Commis des douanes / Chauffeur</i> | D-2+c | 76 | C-3- | 54 | C1c+ | 66 | 196 | SERVICE |
| Chauffeur / Commis | C+2b+ | 58 | B+3- | 41 | C1c+ | 66 | 165 | SERVICE |
| * <i>Commis – service du courrier et des archives</i> | C2b+ | 50 | C-3- | 54 | C1c | 50 | 154 | SERVICE |
| * <i>Commis – service du courrier et des archives</i> | C2b+ | 50 | C-3- | 54 | C1c | 50 | 154 | SERVICE |
| * <i>Factotum</i> | C+1b+ | 50 | B2+ | 31 | C1c | 58 | 137 | SERVICE |
| Réceptionniste | C+1b+ | 50 | B2+ | 31 | B1c- | 33 | 114 | SERVICE |
| CLASSES A et B (60 – 109) [Classes B et C du CORP] [= Projet de classes B/C du PROE] | | | | | | | | |
| * <i>Agent. de. bur./auxil. de surface/préposé à l'entretien</i> | B1+b+ | 38 | B2+ | 31 | B1c- | 33 | 102 | SERVICE |
| * <i>Gardien de nuit / agent de sécurité</i> | B1+b+ | 38 | B2+ | 31 | B1c- | 33 | 102 | SERVICE |
| * <i>Préposé à l'entretien / auxil. de surface/messager</i> | B1+a | 33 | B2+ | 31 | B1c- | 33 | 97 | SERVICE |
| * <i>Jardinier</i> | B1+a | 33 | B2+ | 31 | A+1I | 22 | 86 | SERVICE |
| * <i>Préposé à l'entretien</i> | B1a | 29 | B-1 | 18 | A+1I | 22 | 69 | SERVICE |

Notes du Secrétariat :

- * Ces postes ont été évalués en interne, en appliquant le système d'évaluation Cullen Egan Dell, puis comparés aux postes du PROE et des autres organisations membres du CORP évalués par des experts-conseils.
- # Poste supprimé au PROE depuis le premier rapport d'évaluation ou à compter du 31 décembre 2001
- + Les fonctions de ce poste ont été révisées suite au premier rapport d'évaluation et le poste déclassé (316 points)
- = Les modifications des classes et points du CORP sont proposées sur la base de l'étude des salaires du marché local. Voir également la Note 1 de la page 3.

Recommandations du Secrétariat

La Conférence est invitée à examiner et trancher la question des classes pour tous les postes du Secrétariat du PROE détaillés dans le rapport d'évaluation ci-dessus.

IMPLICATIONS DE LA RÉVISION DES RÉMUNÉRATIONS AU NIVEAU DES COÛTS

1. La révision des rémunérations au sein du CORP avait pour objectif l'harmonisation des rémunérations et des conditions d'emploi du personnel au sein des organismes membres du CORP. Les nouvelles dispositions auront des impacts différents selon les organisations et en fonction de leurs tailles respectives et des conditions d'emploi qui y sont actuellement pratiquées. L'exercice devait également permettre d'aboutir à une révision ayant des effets neutres au niveau des coûts, ce qui n'était pas tâche facile étant donné les différences existant entre les organismes membres du CORP.
2. Les pièces jointes précédentes présentent les recommandations du groupe de travail du CORP sur la révision de la rémunération, ainsi que celles des deux cabinets d'experts-conseils engagés pour aider à la révision des conditions d'emploi du PROE et, finalement, les recommandations formulées par le Secrétariat. Le présent document examine les implications financières de la mise en œuvre éventuelle de toutes les recommandations au PROE.
3. Pour la plupart des autres organismes membres du CORP, l'ensemble des conditions harmonisées est devenu effectif au 1er janvier 2001, comme l'avait recommandé le groupe de travail du CORP. Le Secrétariat fait cependant remarquer qu'en raison des fonds limités mis à sa disposition en 2001, la mise en œuvre de la révision imposerait une lourde charge financière étant donné que nombre des membres du PROE n'ont pas entièrement accepté l'augmentation du montant des contributions (de l'ordre de 35 %) prévue au budget 2001. Il sera possible de réduire les coûts en 2002 car un certain nombre de postes de la fonction de base deviendront vacants au 31 décembre 2001. Les nouveaux recrutements peuvent se faire à des points de salaires plus bas des nouvelles grilles dans le cadre d'une politique de recrutement normale. Le Secrétariat propose donc que les conditions révisées prennent effet au 1er janvier 2002.
4. La révision des conditions d'emploi selon les recommandations du Secrétariat implique des révisions visant à donner effet aux éléments suivants :
 - une nouvelle grille des salaires des cadres contractuels spécialisés basée sur la grille des salaires harmonisée du CORP ;
 - une nouvelle grille des salaires des employés contractuels locaux basée sur le marché local ;
 - l'évaluation de postes au moyen de la méthodologie convenue, afin de permettre le classement correct des postes dans les nouvelles grilles de salaires proposées et
 - des modifications à apporter aux diverses indemnités et prestations selon les propositions du CORP visant l'harmonisation et l'étude des conditions d'emploi locales pour les employés contractuels locaux.
5. Le tableau ci-après récapitule les coûts annuels estimés du nouveau système de rémunération s'il prend effet au 1er janvier 2002. Chaque élément est accompagné d'un bref commentaire. Ces coûts seront plus élevés si la conférence décide que la révision doit prendre effet au 1er janvier 2001. En effet, les contrats d'un certain nombre de cadres supérieurs arrivent à terme et certains postes cesseront d'exister à la fin de 2001.

Récapitulatif estimatif des coûts annuels supplémentaires (USD)

| | Budget de base | Crédits XB | Autre bailleur | Non financé | Total |
|---|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| A. Coûts salariaux additionnels | | | | | |
| Salaires des employés contractuels spécialisés | 4 320 | 9 290 | 33 120 | 4 170 | 50 900 |
| Salaires des employés contractuels locaux | <u>3 520</u> | <u>-</u> | <u>3 030</u> | <u>270</u> | <u>6 820</u> |
| Coût total des salaires | <u>7 840</u> | <u>9 290</u> | <u>36 150</u> | <u>4 440</u> | <u>57 720</u> |
| B. Coût supplémentaires des autres conditions d'emploi | | | | | |
| Employés contractuels spécialisés : | | | | | |
| Hébergement à l'arrivée et au départ | 720 | 720 | 960 | 720 | 3 120 |
| Subvention d'établissement | 2 700 | 2 700 | 3 600 | 5 400 | 14 400 |
| Remboursement de frais de scolarité | 4 050 | 1 620 | 7 290 | 1 620 | 14 580 |
| Autres provisions | <u>500</u> | <u>-</u> | <u>-</u> | <u>-</u> | <u>500</u> |
| Sous-total employés contractuels spécialisés | <u>7 970</u> | <u>5 040</u> | <u>11 850</u> | <u>7 740</u> | <u>32 600</u> |
| Employés contractuels locaux : | | | | | |
| Autres provisions | | | | | |
| Sous-total employés contractuels locaux | | | | | |
| Coût total des autres provisions | <u>7 970</u> | <u>5 040</u> | <u>11 850</u> | <u>7 740</u> | <u>32 600</u> |
| Coûts supplémentaires – Total (USD) | <u>15 810</u> | <u>14 330</u> | <u>48 000</u> | <u>12 180</u> | <u>90 320</u> |

Salaires des employés contractuels spécialisés

6. La nouvelle structure des salaires harmonisée est basée sur le principe de la comparaison des salaires des employés contractuels spécialisés des organismes membres du CORP par rapport à ceux de la fonction publique australienne, qui sert de référence. Elle diffère légèrement des grilles des salaires actuelles en DTS mais est nettement plus large puisqu'elle a des tranches qui se chevauchent, avec neuf points de salaire. Le Secrétariat recommande que le PROE maintienne le niveau de salaire existant en DTS pour les chargés de programme adjoints sans faire référence aux salaires de la fonction publique australienne pour les raisons exposées en pièce jointe 1. La seule modification qui sera apportée à cette fourchette salariale consistera à répartir les salaires sur les neuf points de salaire proposés.

7. Le principe fondamental utilisé pour effectuer la transition des postes de la grille des salaires actuelle au nouveau système harmonisé du CORP a consisté à transposer chaque poste au point de salaire supérieur le plus proche sur la nouvelle grille en DTS, ce qui est d'ailleurs la méthode utilisée par d'autres organismes membres du CORP. Par exemple, un chargé de projet dont le salaire actuel est de 25 903 DTS par an sera classé dans la nouvelle classe I au nouveau point de salaire 7, c'est à dire que son nouveau salaire sera de 26 417 DTS par an. Pour les chargés de projets adjoints qui se trouvent au sommet ou à la base de l'actuelle grille des salaires, le salaire en DTS ne changera pas, puisqu'il est proposé de conserver niveau de salaire existant en DTS et seulement de mieux répartir les points de salaire à l'intérieur d'une fourchette.

8. Le seul écart par rapport à ce principe a été fait dans les cas où l'étude de classement des postes a révélé que certains postes devaient être rajustés à la hausse ou à la baisse. Dans ces cas, il a été suggéré que les termes des contrats en cours soient conservés jusqu'à expiration et que le poste soit ensuite proposé aux nouvelles conditions.

9. Le coût total de la transposition des salaires des employés contractuels spécialisés sur la nouvelle grille de salaires est estimé à 50 900 USD par an et se décompose comme suit : 4 320 USD (postes financés par la fonction de base), 42 410 USD (postes financés par les bailleurs) et 4 170 USD (postes qui ne sont pas encore financés. Ces coûts concernent principalement cinq postes clé dont l'étude de classement a démontré qu'ils sont classés plus bas au PROE que les postes qui leurs correspondent dans d'autres organismes membres du CORP. Ces postes étaient les suivants : conseil juridique (2), chargé des technologies de l'information, comptable (directeur financier) et comptable adjoint (comptable de projet). Le coût de l'harmonisation de ces cinq postes s'élève à 36 945 USD, soit près de 72,6 % du coût total net de l'augmentation des salaires. Le solde de ces coûts résulte, comme on l'a expliqué au paragraphe 7, du reclassement de cadres à des points de salaire légèrement plus élevés sur la nouvelle grille des salaires en DTS. Ces coûts seront partiellement compensés par des économies qui seront réalisées lorsque de nouveaux agents seront recrutés à des points de salaire plus bas dans le cadre de la politique de recrutement normale.

10. Le Secrétariat propose que tous les postes rajustés à la hausse (ainsi que tout poste dont le rajustement à la baisse est suggéré) fassent l'objet d'annonces de recrutement en fin de contrat du titulaire actuel. De même, le titulaire d'un poste ne sera pas tenu d'accepter de nouvelles conditions d'emploi entraînant des impacts négatifs. Dans ce cas, cependant, l'employé ne pourra pas prétendre à augmentation avant la fin de son contrat. Il est donc peu probable que le coût de la mise en œuvre doive être supporté intégralement et 2002.

Salaires des employés contractuels locaux

11. La politique d'harmonisation approuvée par le CORP pour le personnel de soutien prévoit la fixation des salaires aux niveaux du marché local au moyen de la méthodologie de l'étude de classement des postes. Le Secrétariat a demandé à un expert-conseil local d'entreprendre une étude du marché local, notamment des postes comparables aux postes existant actuellement au PROE. Les résultats de cette étude ont été diffusés aux membres du PROE et les recommandations concernées figurent aux pièces jointes 4 et 4(A).

12. On a constaté des anomalies au niveau de la relativité entre les résultats de l'étude des salaires et ceux de l'étude de classement des postes. Les salaires de certains postes étaient plus élevés que ceux de postes dont le nombre de points était plus élevé. Les salaires de certains autres postes étaient plus bas que ceux de postes dont le nombre de points était plus élevé. Le Secrétariat propose, dans ces cas, d'utiliser comme guide le salaire indiqué par l'étude des salaires du marché local, même s'il y a risque de ne pas refléter le poste comparable le plus approprié. Ceci signifie que la grille de salaires proposée pour certains postes n'est pas directement corrélée avec les points, comme le montrent les pièces jointes 4(A) et 5.

13. L'expert-conseil a émis des recommandations fondées sur le maintien des grilles salariales actuelles pour le personnel contractuel local. Il a également proposé que les salaires de base d'un certain nombre de postes soient ajustés à des points de salaires plus élevés des grilles actuelles ou, dans certains cas, de reclasser certains postes dans une classe plus élevée de la grille actuelle. Comme le recommande la proposition d'harmonisation, tous les points de salaire de chaque classe doivent s'appliquer à tous les postes d'une même classe. Par conséquent, la fourchette salariale correspondant à chaque poste dans chaque classe est susceptible d'être élargie ou rendue plus étroite dans chaque grille. Ceci permettra au directeur d'examiner le niveau de salaire de chaque employé à la lumière des recommandations de l'expert-conseil et des performances de l'employé.

14. La proposition d'harmonisation recommande également que le PROE adopte un système d'augmentations liées à la performance et ce système peut prendre effet au 1er janvier 2002 lorsque la prochaine évaluation doit avoir lieu. Afin de mettre en œuvre les nouvelles conditions d'emploi, le Secrétariat propose donc que les augmentations des niveaux de salaire de base recommandées par l'expert-conseil ne s'appliquent pas automatiquement au 1er janvier 2002 mais plutôt, comme le recommande la proposition d'harmonisation, que la révision des salaires des employés contractuels locaux soit effectuée selon le principe fondamental exposé au paragraphe 7 ci-dessus. Ceci fera également l'objet de révision au début de 2002 à la lumière des recommandations de l'expert-conseil et des performances de l'employé.

15. Les conclusions de l'expert-conseil et de l'étude de classement des postes s'accordent à suggérer que les postes de certains employés contractuels locaux doivent être rajustés à la hausse ou à la baisse. Dans ces cas, le Secrétariat propose que les postes fassent l'objet d'annonces de recrutement à l'expiration du contrat du titulaire.

16. Au plan général, l'approche ci-dessus aura des implications financières en ce que les coûts de cette révision seront limités : à des ajustements effectués au 1er janvier 2002 pour donner effet au nouveau système harmonisé sur neuf points de salaire pour les postes de certains employés contractuels locaux qu'il est proposé de rajuster à la hausse. Si la conférence accepte la grille de salaires proposée par le Secrétariat, le coût total estimé des ajustements concernant le personnel contractuel local serait de 6 820 USD, dont 3 520 USD (postes financés par la fonction de base), 3 030 USD (postes financés par les bailleurs) et 270 USD (postes qui ne sont pas encore financés). Les contrats n'expirant pas tous en même temps, le coût de mise en œuvre ne sera peut-être pas encouru intégralement en 2002.

17. Des ajustements consécutifs à la révision des performances du personnel interviendront également en 2002. Le Secrétariat considère qu'il est trop tôt pour évaluer des augmentations résultant éventuellement de l'évaluation des performances du personnel en 2001, mais propose en revanche que les provisions budgétaires pour *augmentations, primes de performance, heures supplémentaires etc.* soient utilisées pour financer toutes augmentations envisagées en 2002.

Hébergement à l'arrivée et au départ - employés contractuels spécialisés

18. La proposition consiste à prendre en charge une journée de plus qu'à l'heure actuelle à l'arrivée et au départ, dans le droit fil des conditions d'autres organismes membres du CORP. Selon les prévisions concernant le départ d'employés en fin de contrat et l'arrivée d'employés nouvellement recrutés, le coût total supplémentaire serait au maximum de 3 120 USD en 2002. Ce total comprend un montant de 720 USD (postes financés par la fonction de base), et un solde correspondant à des postes financés par les bailleurs ou qui ne sont actuellement financés).

Subvention d'établissement - employés contractuels spécialisés

19. Il est proposé d'augmenter cette subvention versée aux employés spécialisés nouvellement recrutés à leur arrivée à Apia, de 2 060 SAT à 1 100 DTS, dans le droit fil des conditions d'autres organismes membres du CORP. Selon les prévisions concernant les nouveaux recrutements dont l'arrivée est prévue en 2002, le coût total supplémentaire serait au maximum de 14 400 USD. Ce total comprend un montant de 2 700 USD (postes financés par la fonction de base), et un solde correspondant à des postes financés par les bailleurs ou qui ne sont actuellement financés).

Remboursement de frais de scolarité - employés contractuels spécialisés

20. Il est proposé de réviser la base de calcul du taux actuel de remboursement maximum de frais de scolarité des enfants des employés contractuels spécialisés et d'en étendre l'application aux enfants des employés contractuels spécialisés locaux. Le groupe de travail du CORP n'a pas recommandé de montant et a donné des définitions assez larges des types de scolarisation concernés, laissant le soin à chaque organisme de fixer son propre maximum au titre de divers types de scolarisation.

21. Le Secrétariat n'a pas trouvé satisfaisantes les définitions du CORP ; en effet, ces définitions semblent être basées sur le niveau d'enseignement offert aux Fidji, qui ne correspond pas à la situation au Samoa. Le Secrétariat a néanmoins pris en considération les définitions pertinentes et les plus adaptées pour les incorporer au document de travail DT 9.3, qui traite des révisions du règlement du personnel.

22. Les dispositions révisées n'affecteront pas la majorité des employés expatriés ; en effet, une augmentation du montant remboursable maximum n'affectera pas ceux dont les enfants sont scolarisés au Samoa et qui reçoivent actuellement des remboursements nettement inférieurs au maximum. Il est possible qu'une augmentation affecte certains employés expatriés dont les enfants sont actuellement scolarisés dans des pensionnats à l'étranger. L'impact majeur se situe au niveau de la proposition d'étendre l'application de cette indemnité aux enfants des employés contractuels spécialisés locaux et ceci dépendra probablement de la définition adoptée par la conférence.

23. Le coût total de cette proposition est estimé à 14 580 USD, dont 4 040 USD au titre des enfants d'employés dont les postes sont actuellement financés par la fonction de base. Le solde concerne des enfants d'employés dont les postes sont actuellement financés par les bailleurs ou qui seraient recrutés pour des postes actuellement non financés. Si la conférence adopte une définition qui inclut la scolarisation à l'étranger des enfants de tous les employés contractuels spécialisés et leurs voyages aériens, le coût estimé sera considérablement plus élevé.

Heures supplémentaires (employés contractuels locaux)

24. Il est proposé de relever le plafonds et de donner aux employés contractuels locaux de la classe 5 le droit aux heures supplémentaires, dans le droit fil des niveaux comparables dans la fonction publique du Samoa. A l'issue de l'étude de classement des postes, seuls deux postes se trouvent dans cette classe et tous deux sont des postes de la fonction de base ; tous coûts supplémentaires éventuels seraient donc couverts par la provision pour heures supplémentaires. Si le plafonds est relevé comme l'a demandé une délégation des employés locaux, le coût maximum des heures supplémentaires sera considérablement plus élevé.

Autres dispositions (tous employés).

25. Les autres recommandations d'amendement des conditions d'emploi résultant des recommandations du groupe de travail du CORP et de la révision de la rémunération du personnel local n'auront pour la plupart aucune implication financière directe. La clause relative au taux actuel des contributions à la caisse de retraite du Samoa (NPF) n'aura d'impact financier que si le taux de contribution au NPF est relevé. Certains des amendements serviront à rendre la politique plus claire et n'auront absolument aucun impact financier. Les réductions proposées des jours de congés de maladie annuels, la limitation du cumul de ces journées ainsi que la réduction proposée du congé de bienveillance (ou l'inclusion du congé de paternité) n'ont pas d'effet sur les coûts mais peuvent affecter la productivité à long terme des employés.

26. Le seul autre amendement proposé qui ait un léger impact financier est celui qui concerne l'augmentation du montant pris en charge pour le loyer du directeur aux fins d'harmonisation avec d'autres organismes membres du CORP. Sur la base du loyer actuellement payé par le directeur, le coût total supplémentaire de cette augmentation serait de l'ordre de 500 USD environ en 2002.



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10-14 septembre 2001

Points de l'ordre du jour 8.1 et 8.2 :

- **Projet de programme de travail et de budget pour 2002**
- **Programme de travail et budget prévisionnels pour 2003 et 2004**

Objectif du document

1. Soumettre à la Conférence les documents mentionnés ci-dessus pour examen et approbation.

Recommandation

2. La Conférence est invitée à :
 - **examiner** le programme de travail et de budget ainsi que le Programme de travail et le budget prévisionnels ; et
 - après examen supplémentaire des questions relatives au programme de travail visées au point 8.3 de l'ordre du jour, **approuver** le Programme de travail et le budget pour 2002 ainsi que le Programme de travail et le budget prévisionnels pour 2003 et 2004.

4 août 2001

Original en langue anglaise



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia
10 – 14 septembre 2001

Point 8.3.1.1 de l'ordre du jour : Stratégie régionale de conservation de l'avifaune – orientations futures

Objectif du document

1. Solliciter l'avalisation par la Conférence de la Stratégie régionale de conservation de l'avifaune rédigée par trois groupes de travail sous-régionaux.

Contexte général

2. Depuis le lancement du Programme régional de conservation de l'avifaune en septembre 1998, trois ateliers sous-régionaux ont été tenus à Rarotonga (pour la Polynésie), à Nandi (pour la Mélanésie) et à Guam (pour la Micronésie). Des représentants de tous les pays insulaires océaniques membres du PROE y participaient, ainsi que des spécialistes de Nouvelle-Zélande et des États-Unis, des organisations non-gouvernementales océaniques régionales et nationales et l'association internationale d'ONG, BirdLife International. Le chargé de projet auprès du programme de conservation de l'avifaune et de lutte contre les espèces envahissantes (*POACIS*) avait dressé, au préalable, un inventaire des informations relatives à la situation des oiseaux du Pacifique quant à leur conservation et aux menaces qui pèsent sur leur survie. Les participants aux ateliers ont étudié ces informations ainsi que les besoins de conservation des oiseaux de leurs pays respectifs. Des plans de travail à mettre en œuvre pour la protection de ces espèces et de leurs habitats ont ensuite été rédigés lors des ateliers. Dans le même temps, chaque atelier a travaillé à tour de rôle à la rédaction finale du projet de Stratégie régionale de conservation de l'avifaune, qui avait été rédigé en 1991 par le groupe de travail sur l'avifaune lors de la 3ème Conférence du Pacifique insulaire sur la conservation de la nature et les aires protégées (Port Vila, 24-28 octobre 1991). La version finale du projet est soumise à l'examen et à l'approbation de la Conférence du PROE.

Recommandation

3. La conférence est invitée à :
- **examiner et à approuver la Stratégie régionale de conservation de l'avifaune.**

2 mai 2001
Original en langue anglaise

Projet de Stratégie régionale de conservation de l'avifaune

Préambule

Les relevés de fossiles et les observations récentes montrent que la faune aviaire insulaire océanienne s'est considérablement réduite au contact de l'homme. Le nombre de ces oiseaux endémiques n'est aujourd'hui plus que l'ombre de ce qu'il fut et il est donc urgent que des mesures de conservation de la faune aviaire soient mises en place en Océanie, pour les raisons suivantes :

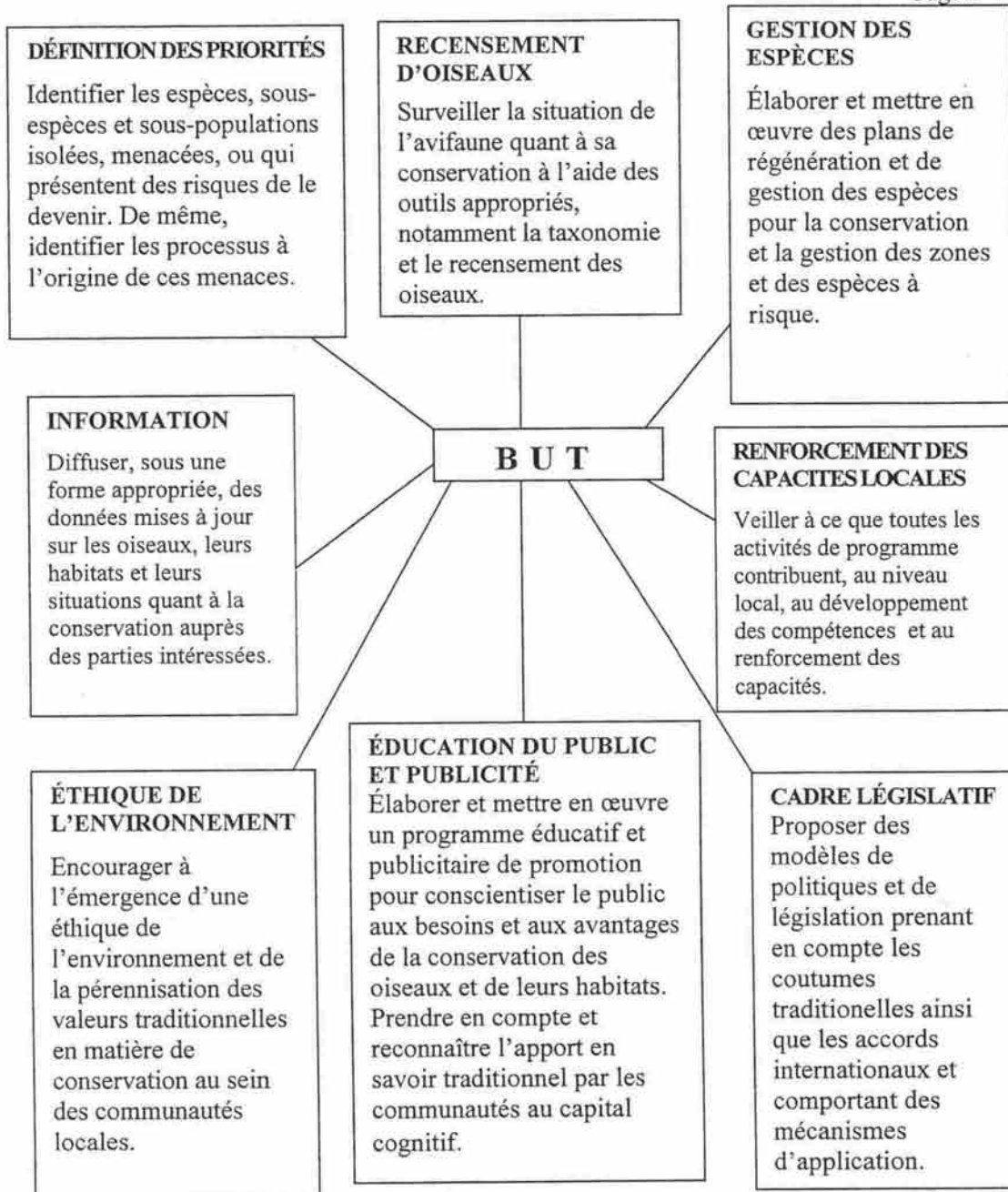
- Les îles sont le cadre de plus de 95% de la disparition récente de la faune aviaire.
- Environ 30% des oiseaux du Pacifique sont actuellement menacés de disparition (voir leur situation quant à leur conservation selon l'UICN).
- Le nombre d'oiseaux menacés au km² et par personne dans les îles est le plus élevé du monde.
- Les oiseaux des îles sont très sensibles aux dangers que représentent les espèces envahissantes, la perte de l'habitat et le commerce d'espèces.
- Le statut de dépositaire d'une riche diversité d'oiseaux est rarement associé aux nations insulaires du fait de leur petite taille. Pourtant, si l'on considère les îles du Pacifique dans leur ensemble, la place qui devrait leur être accordée au niveau mondial, du point de vue de la biodiversité de la faune aviaire, est des plus élevées.
- Le manque de connaissances en la matière dans la région constitue un frein aux interventions en faveur de la conservation.
- Les communautés insulaires sont peu conscientes de l'impact de leurs pratiques sur l'avifaune locale.
- Les oiseaux forment un élément d'une importance considérable pour la culture traditionnelle.
- La conservation d'écosystèmes sains est vitale pour la survie des espèces.

Cependant, la simplicité des écosystèmes et les pratiques coutumières locales de conservation offrent aux îles du Pacifique d'excellentes conditions pour mener efficacement des activités de régénération et de gestion des espèces aviaires en voie de disparition. En outre, certaines solutions, telles que l'éradication définitive des chats et des rats, ne réussissent que dans les petites îles.

But

Régénérer les espèces aviaires menacées et protéger toutes les autres espèces aviaires indigènes ainsi que leurs habitats.

Les huit objectifs de la Stratégie d'action sont définis comme suit :



Dispositions institutionnelles régionales

S'agissant de la conservation de l'avifaune, les priorités diffèrent considérablement de part et d'autre de la région, certaines zones devant faire face à plus de problèmes que d'autres. Pourtant, des problèmes se posent dans chaque pays et territoire et c'est pourquoi ce plan encourage la mise en place d'activités dans toute la région. Bien que plusieurs organismes et parties prenantes non-gouvernementales participent à ces activités, le plan suppose que le PROE jouera le rôle de coordinateur. Le PROE offre en effet plusieurs avantages : en tant qu'organisme régional, il est en mesure d'encadrer les activités, de les coordonner et de servir de centre de ressources et d'information.

N.B. : ce document utilise la terminologie de l'UICN sur la situation des espèces menacées quant à leur conservation (voir BirdLife International. 2000. *Threatened Birds of the World: The official source for birds on the IUCN Red List*. Lynx Edicions, Barcelona, and BirdLife International, Cambridge, UK).



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10-14 septembre 2001

Point 8.3.1.2 de l'ordre du jour : le Réseau international d'action en faveur des récifs coralliens (ICRAN) : un partenariat mondial pour la protection des récifs coralliens

Objectif du document

1. Informer la Conférence de cette importante activité de programme financée depuis peu par la Fondation des Nations Unies, par le biais du Programme pour les mers régionales du PNUE.

Contexte général

2. Partenaire du Programme pour les mers régionales du PNUE, le Programme régional océanien de l'environnement (PROE), a été invité à participer, au nom de ses membres, à la phase d'action du projet de Réseau international d'action en faveur des récifs coralliens (ICRAN). Ce projet, qui vise à enrayer la dégradation continue des récifs coralliens dans le monde entier, est fondé sur un travail de collaboration. Il représente par ailleurs une contribution considérable du PNUE et d'autres spécialistes partenaires à la mise en œuvre du cadre d'action de l'Initiative internationale pour les récifs coralliens (ICRI), le plan adopté par la communauté internationale pour la conservation des récifs coralliens. La phase d'action de l'ICRAN sera exécutée par le Programme pour les mers régionales du PNUE en partenariat avec l'*Australian Institute of Marine Science* et le Réseau mondial de surveillance continue des récifs coralliens (GCRMN), le *Coral Reef Alliance* (CORAL) et le Réseau international d'information sur les récifs coralliens (ICRIN), le Centre international de gestion des ressources aquatiques biologiques (ICLARM), le Secrétariat de l'ICRI, l'Institut des ressources mondiales (WRI) ainsi que le Centre mondial de surveillance de la conservation (WCMC).
3. Les Programmes pour les mers régionales (dont celui auquel participe le PROE) seront chargés de la composante d'action en matière de gestion, en soutenant les activités sur le terrain dans quatre régions (les Caraïbes, les mers d'Asie du sud-est, l'Afrique de l'est et le Pacifique sud), et travailleront autant que possible en collaboration avec les ONG et d'autres programmes mis en place dans ces zones. Les activités sur le terrain porteront sur des actions pratiques au niveau communautaire, dont l'objectif sera de protéger et de gérer les récifs coralliens et leurs écosystèmes. Elles seront soutenues par les composantes d'évaluation et d'information (WCMC et WRI) qui pourront par la suite continuer à servir au soutien d'activités sur le terrain.

3. Le projet ICRAN vise à créer, par le biais du Programme des mers régionales, un réseau mondial de sites actifs de démonstration de gestion côtière intégrée et de zones marines protégées afin d'encourager l'implication des communautés locales à tous les niveaux de la mise en place de pratiques de gestion optimales. L'expérience acquise sur ces sites sera mise à profit, les approches qui ont réussi étant adaptées à d'autres zones et communautés ciblées. Ces sites contribueront également à la mise en place d'activités de renforcement des capacités dans chaque région (voir à cet égard la pièce jointe 1).

État d'avancement

5. La mise en œuvre de ce projet sera découpée en trois phases :

- la phase d'étude (examen des activités et projets en place, établissement des critères de sélection des sites de démonstration et des sites-cibles).
- la phase de consultation (consultation auprès des ministères et des ONG au sujet des projets et des sites potentiels).
- la phase de mise en œuvre.

6. La phase d'étude du projet est déjà en cours. Elle consiste en l'examen des projets et activités en place, ainsi qu'en discussions avec les représentants appropriés de gouvernements, communautés et ONG portant sur le choix des sites de démonstration et les catégories de sites-cibles. Les examens effectués sous l'égide du Projet des eaux internationales et l'évaluation externe du PCBPS seront également pris en compte au cours de cette phase.

7. D'une manière générale, il est prévu que ce projet apporte son concours à des projets déjà en place qui requièrent un soutien technique ou financier supplémentaire pour perdurer ou atteindre leurs objectifs. Les nouveaux projets seront financés si leur intérêt public est démontré. Le projet ICRAN sera mis en œuvre en étroite collaboration avec le projet de protection des eaux internationales et le programme du PICCAP.

8. Un compte-rendu des étapes accomplies dans le cadre de la phase d'étude sera présenté verbalement lors de la 12^{ème} Conférence du PROE.

Recommandation

9. La Conférence est invitée à :

- **prendre note** du récent lancement de cet important projet.

5 juillet 2001

Original en langue anglaise

Sites de démonstration et sites-cibles

QU'EST-CE QU'UN SITE DE DÉMONSTRATION ?

Le site de démonstration fournit un exemple pratique de référence en matière de gestion efficace d'un ou plusieurs problèmes susceptibles de constituer un danger pour la survie et la productivité des récifs coralliens et de leurs écosystèmes associés si on ne s'en occupe pas. Le projet ICRAN développera la capacité de la communauté du site sélectionné à faire la démonstration de pratiques optimales, en améliorant par exemple les infrastructures sur les sites et la capacité de réception de visiteurs en provenance d'autres zones.

Le statut de site de démonstration implique les responsabilités suivantes :

- gestion saine et continue des récifs coralliens ;
- préparation de documents décrivant et expliquant les points suivants :
 - questions de gestion ;
 - plan de gestion ;
 - rôle de tous les participants, membres de la communauté, planificateurs, gestionnaires, consultants (conseillers ou experts) ; et
 - enseignements et recommandations à d'autres sites ;
- exposés de l'expérience acquise sur le site ;
- accueil de visiteurs et préparation de visites des sites-cibles.

QU'EST-CE QU'UN SITE-CIBLE ?

C'est un site pour lequel la nécessité de la gestion est clairement démontrée et qui est susceptible de bénéficier de l'expérience acquise dans les sites de démonstration ayant dû faire face à des questions du même ordre. Le site-cible possède les caractéristiques suivantes :

- reconnaissance au niveau local du besoin de mise en place de pratiques de gestion et volonté de s'y atteler ;
- capacité à développer une relation de partenariat entre les membres de la communauté, les planificateurs, les gestionnaires et les consultants (conseillers ou experts) de l'extérieur ;
- volonté de remédier aux facteurs sociaux et économiques représentant une entrave à la gestion et à la conservation durables.

COMMENT FONCTIONNE LE SYSTÈME DE SITE DE DÉMONSTRATION / SITE-CIBLE ?

Les sites de démonstration seront le plus souvent sélectionnés en fonction des besoins spécifiques identifiés dans les sites-cibles. Le système reposera sur les points suivants :

- travail avec la communauté du site-cible pour réunir une délégation et la préparer à visiter un site de démonstration ;
- identification d'activités de formation spécifiques sur le site de démonstration pour répondre aux besoins du site-cible ;
- mise en place de plans et de dispositions pratiques sur le site de démonstration permettant de proposer aux délégations des sites-cibles des activités sur le terrain et au sein de la communauté et vice-versa ;
- exposés et visites sur le terrain (sites de démonstration et sites-cibles) ;
- compte-rendus de visite exposés par la délégation, à l'aide de documents du site de démonstration, à la communauté-cible élargie concernant les questions, les réalisations et les opportunités ;
- ateliers d'identification et de discussion des problèmes propres à la communauté-cible ;
- ateliers de préparation d'un plan d'action de gestion applicable sur le site de la communauté-cible ;
- mise en œuvre du plan de gestion et suivi de la communauté-cible ; et
- visite(s) éventuelle(s) par des responsables communautaires d'autres sites de démonstration afin de discuter avec la communauté-cible élargie et de répondre à ses questions.



**Programme régional océanien de l'environnement
(PROE)**

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10-14 septembre 2001

**Point 8.3.1.3 de l'ordre du jour : 7ème Conférence du
Pacifique insulaire sur la conservation de la nature et les aires
protégées**

Objectif du document

1. Informer la conférence de la tenue de la 7ème Conférence du Pacifique insulaire sur la conservation de la nature et les aires protégées, aux Îles Cook du 8 au 12 juillet 2002.

Contexte général

2. Il s'agit de la conférence par excellence en matière de conservation de la nature dans le Pacifique. Plus de 170 participants avaient assisté à la dernière conférence, tenue à Pohnpei, aux Etats fédérés de Micronésie.

3. Les principaux objectifs de la conférence sont les suivants :

- examiner les réalisations dans la mise en œuvre de la Stratégie d'action pour la conservation de la nature dans le Pacifique 1999-2002 ;
- identifier et étudier les problèmes nouveaux et définir les priorités régionales en matière de conservation de la nature pour la période 2003-2007 ;
- fournir un cadre pour le libre-échange et la mise en commun des expériences vécues sur le terrain, des leçons à retenir et des meilleures pratiques dans le domaine de la conservation de la nature ; et
- encourager au développement d'un réseau et à la création de partenariats entre toutes les parties intéressées.

4. Les résultats-clé de la conférence seront les suivants :

- adoption d'un consensus sur les priorités régionales en matière de conservation de la nature ;
- contribution par les intéressés régionaux à la définition de la mission de la stratégie d'action, de ses objectifs et des actions à entreprendre dans le cadre de celle-ci au niveau régional comme international ; et
- résolutions de la conférence et recommandations.

5. La conférence est définie sous le thème : *Démarginaliser la conservation de la nature*, et son slogan, *La vie, les îles, le Pacifique* vise à inclure les océaniens à tous les niveaux sociaux.

6. Les conférences précédentes avaient réuni des décideurs, des bailleurs internationaux, des ONG internationales actives dans le domaine de la conservation, des dirigeants communautaires, des chercheurs, des formateurs et des spécialistes en matière de conservation de la nature et de zones protégées. La conférence de 2002 vise quant à elle à impliquer les représentants d'autres secteurs, tels que des spécialistes des échanges commerciaux, des économistes, des planificateurs du développement, des exploitants d'entreprises touristiques et autres. Leur inclusion est en effet la condition sine qua non d'une intégration réussie de la conservation de la nature à la planification du développement économique et à la prise de décision.

7. Le gouvernement des Îles Cook s'est généreusement proposé pour accueillir la Conférence et prendre à sa charge une large part des frais de la conférence.

8. Le PROE travaille en étroite collaboration avec le gouvernement des Îles Cook et nombre d'organisations de conservation de la région pour la planification et l'organisation de cet important évènement.

Recommandation

9. La conférence est invitée à :

- prendre note de la tenue de la conférence et de son organisation.

7 juin 2001

Original en langue anglaise



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10-14 septembre 2001

Point 8.3.1.4 de l'ordre du jour : Programme régional pour la conservation des tortues marines

Objectif du document

1. Informer la Conférence des réalisations du Programme régional pour la conservation des tortues marines.

Contexte général

2. Les tortues constituent une importante ressource migratoire pour toute l'Océanie. Les sept espèces de tortues que l'on y trouve figurent sur la liste des espèces en danger de disparition inventoriée par l'Union mondiale pour la nature (UICN). Deux questions-clés affectent la survie des tortues : la pêche non durable et la dégradation des habitats.

3. Au cours des 10 dernières années, la conservation et l'utilisation durable des tortues ont fait l'objet d'une préoccupation croissante dans la région. C'est ainsi que de plus en plus d'initiatives ont été prises aux niveaux local, national et régional, aboutissant à la création du Programme régional pour la conservation des tortues marines (PRCTM) et à son réseau actif d'organismes gouvernementaux et d'organisations non gouvernementales travaillant de concert à la conservation et à l'utilisation durable des tortues.

4. C'est le gouvernement canadien, par le biais du projet PEOCPS I du Programme d'exploitation des océans Canada-Pacifique Sud, qui a soutenu le PRCTM. Ce concours a été très utile d'une part à la mise en œuvre du premier Plan stratégique 1994-1996 du réseau du PRCTM, notamment de sa campagne de l'"Année de la tortue marine" en 1995, et d'autre part à la prise en charge d'une partie des coûts inhérents à l'exploitation du réseau du PRCTM.

5. Le réseau du PRCTM a élaboré un Plan d'action stratégique pour 1997-2001, qui établit les lignes directrices pour l'action coordonnée, aux niveaux local, national et international en vue de la conservation et l'utilisation durable des tortues marines.

6. Le gouvernement canadien a renouvelé son soutien à la gestion de la conservation des tortues marines dans la région insulaire du Pacifique. Le financement, dont le commencement a été signalé par le recrutement du Chargé des espèces marines en juillet 2000, est octroyé pour une période de 3 ans.

But du PRCTM

7. Le but global du PRCTM est d'assurer la conservation des tortues marines en raison de leurs valeurs culturelle, économique et nutritionnelle pour les Océaniens ainsi que la pérennité des ressources que représentent les tortues. Au cours des quatre années à venir, le Programme concentrera ses efforts sur le renforcement des capacités pour atteindre ce but. Ainsi, le projet aide les partenaires nationaux du PRCTM à améliorer leur capacité à utiliser l'information de façon efficace pour la prise de décision dans différents niveaux de la société, notamment les femmes, les hommes ou les groupes de jeunes des deux sexes.

Utilité du PRCTM

8. Le PRCTM doit fournir les services et les ressources financières et techniques supplémentaires nécessaires aux organisations gouvernementales et non gouvernementales de la région insulaire du Pacifique afin de leur permettre de :

- participer efficacement en tant que membres du réseau du PRCTM ;
- travailler en partenariat avec les communautés locales et le secteur privé à la conservation et à l'utilisation durable des ressources en tortues marines par le biais d'une gamme d'initiatives nationales ; et
- exécuter et examiner leur participation à la Stratégie d'action du PRCTM.

Activités proposées, résultats escomptés, impacts potentiels et bénéficiaires

9. La mise en œuvre du PRCTM se concentre sur les quatre composantes principales suivantes :

- coordination et exploitation du réseau du PRCTM ;
- soutien aux initiatives nationales de conservation et d'exploitation durable des ressources en tortues (notamment organismes gouvernementaux et ONG) ;
- production de matériel pédagogique et de sensibilisation ; et
- examen du réseau du PRCTM et contrôle de la mise en œuvre du programme.

10. Les résultats escomptés convergent vers une meilleure capacité de gestion des ressources en tortues marines aux niveaux local, national et régional incluant les initiatives de conservation nécessaires et permettant l'utilisation durable de ces ressources. Cet objectif sera atteint grâce à un réseau efficace d'agences gouvernementales et d'ONG qui auront reçu un soutien efficace, en temps utile, de l'agence coordinatrice du PRCTM, le PROE, pour aider à leurs besoins prioritaires. L'impact recherché est une meilleure protection des ressources en tortues permettant la repopulation des espèces en danger et leur pérennité. Il est à noter que le cycle de vie des tortues marines étant très long, l'amélioration de leur situation ne sera mesurable que dans 20 ans au moins. Les gouvernements et administrations des membres du PROE et les citoyens de ces pays et territoires seront les ultimes bénéficiaires du projet.

État d'avancement du PRCTM

11. Un chargé des espèces marines a été nommé en juillet 2000 pour coordonner le programme après le départ du titulaire précédent. Le programme se poursuivra pendant 3 années supplémentaires, et sera financé par le Canada par le biais du projet PEOCPS II. Le programme soutient à l'heure actuelle des projets nationaux aux Samoa américaines, aux Îles Salomon et au Vanuatu, tandis que des propositions de projets sont en cours d'élaboration pour les Fidji et les Îles Mariannes du Nord. On espère que d'ici à la fin de l'année 2001, le programme aura rétabli les communications au sein du réseau du PRCTM qui aura été renouvelé, et qu'au moins quatre projets nationaux bénéficieront de son soutien. Un projet d' "*Étude des prises accidentelles de tortues dans les pêcheries de thonidés du Pacifique occidental et central*" a été élaboré par la CPS pour le PRCTM.

12. Les supports pédagogiques et de sensibilisation (posters, brochures) sont en constante demande. La fabrication de t-shirts sur le thème de la tortue marine a été relancée pour utiliser ces derniers comme prix de récompense à la dénonciation de destruction de bagues de tortues marines.

13. Un atelier régional est prévu pour le début de l'année 2002 pour procéder à l'examen du réseau du PRCTM et de la mise en œuvre du programme.

Recommandation

14. La conférence est invitée à :

- **prendre note de l'état d'avancement et des réalisations** du Programme régional pour la conservation des tortues marines

5 juillet 2001

Original en langue anglaise



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia
10-14 septembre 2001

Point 8.3.1.5 de l'ordre du jour : Proposition de création d'un Sanctuaire de baleines océanien

Objectif du document

1. Informer la conférence des résultats des "Colloque et forum ministériel régionaux des membres du PROE sur la création d'un sanctuaire de baleines océanien", tenus du 17 au 20 avril 2001 à Apia, au Samoa.

Contexte général

2. Les dirigeants du Forum du Pacifique avaient exprimé leur soutien pour la conservation des cétacés dès 1993 en reconnaissant *"qu'un plus grand degré de protection des baleines et des petits cétacés menacés ou en voie de disparition était nécessaire"*. Ils avaient d'autre part approuvé la proposition de création d'un sanctuaire de baleines austral qui protégerait les aires de nutrition des grands cétacés, en soutenant le moratoire sur la chasse commerciale de la Commission baleinière internationale (CBI). La proposition de sanctuaire austral de baleines serait par la suite adoptée par la CBI en 1994. Le sanctuaire s'étend entre l'Antarctique et 40 degrés de latitude Sud et comprend une partie des zones économiques exclusives de deux membres du PROE, l'Australie et la Nouvelle-Zélande.

3. Lors de la 50ème session de la CBI en mai 1998, l'Australie et la Nouvelle-Zélande ont informé la Commission qu'elles étaient intéressées par la création d'un sanctuaire de baleines océanien. Il semblait logique, et c'est l'une des motivations principales de cette initiative, d'étendre la zone de conservation des grands cétacés de leurs aires de nutrition à leurs aires de reproduction et de parturition dans le Pacifique Sud, en passant par leurs voies migratoires.

4. Les dirigeants du Forum ont accordé leur soutien en août 1998 à l'élaboration d'une proposition visant à la création d'un sanctuaire de baleines océanien qui compléterait les sanctuaires existants dans l'océan indien et l'océan austral. La même année, le gouvernement de l'Australie réunissait une conférence à Mérimbula pour définir le contexte et le fondement de la proposition de création d'un sanctuaire qui serait adoptée par la CBI.

5. La 52ème session de la CBI, tenue à Adelaide en juillet 2000, a été saisie d'une proposition de création d'un sanctuaire de baleines océanien présentée par l'Australie, la Nouvelle-Zélande ainsi que d'autres pays qui l'appuient. Malgré un large soutien, la proposition n'avait pas remporté la majorité des 3/4 requise pour amender l'annexe de la Convention de sorte que cette mesure de conservation puisse être adoptée. S'adressant à la CBI en qualité d'observateur, le PROE a représenté les vues de la région au sujet de la proposition de sanctuaire de baleines océanien.

6. En octobre 2000, la Conférence des ministres de l'environnement du PROE réunie à Guam se félicitait de la proposition de création d'un Sanctuaire de baleines océanien par l'intermédiaire de la CBI, convenant en outre de soutenir les efforts de promotion en faveur de la création du sanctuaire, de la conservation des cétacés et autres progrès dans le domaine de l'écotourisme. Peu de temps après, les dirigeants du Forum ont fait écho à la déclaration des ministres du PROE en réaffirmant leur soutien envers les mesures de conservation des cétacés. Le Forum a également accepté l'offre faite par la Nouvelle-Zélande de contribuer à la tenue d'un colloque régional qui aurait pour objet de faire avancer la proposition de sanctuaire. La Nouvelle-Zélande a par la suite prié le PROE de réunir cette conférence régionale.

Rapport sur la conférence d'Apia (avril 2001)

7. *La conférence d'Apia*

Des ministres représentant l'Australie, les Fidji, Kiribati, la Nouvelle-Zélande, Niue, la Papouasie-Nouvelle-Guinée, le Samoa et Tokelau, ainsi que des représentants ministériels des Îles Cook, de Tuvalu et des Tonga, et des représentants des Samoa américaines, de Nouvelle Calédonie, de la Polynésie française et de Wallis-et-Futuna, se sont réunis à Apia, du 17 au 20 avril 2001, avec pour objectif de faire avancer la proposition de sanctuaire de baleines océanien.

8. *Objectifs et résultats de la conférence*

Objectifs :

- Faire avancer la proposition de création d'un sanctuaire de baleines océanien.
- Tisser des liens avec les initiatives de conservation des cétacés dans toutes les juridictions ainsi qu'au niveau régional et inclure un contact direct avec le Programme régional pour la conservation des mammifères marins (PRCMM).
- Définir l'observation des baleines, explorer les moyens d'accélérer le développement du tourisme lié à l'observation des baleines et partager les enseignements à tirer du développement et de la gestion de cette activité économique.

Résultats :

- Proposition de création d'un sanctuaire de baleines océanien, comprenant des composantes nationale et régionale qui viendraient compléter la composante internationale dont on propose l'adoption à la Commission baleinière internationale (CBI).
- Liens établis entre le PRCMM du PROE et la proposition de sanctuaire.
- Adoption de modalités de partage des informations sur le tourisme lié à l'observation des baleines.

Retombées de la conférence

9. Après 4 jours de délibérations, le colloque et le forum ministériel régionaux des membres du PROE ont adopté la "Déclaration d'Apia" (cf pièce jointe).
10. Les membres du PROE se félicitent du grand succès du colloque et considèrent que la "Déclaration d'Apia" représente une véritable victoire pour la conservation dans la région. En reconnaissant à un groupe d'espèces, utilisées par l'homme de manière inconsidérée depuis des dizaines d'années, la nécessité de les protéger et en plaçant au premier rang les actions en leur faveur, les retombées de cette déclaration s'appliquent non seulement aux baleines, mais également à la conservation de la région. La création d'un sanctuaire de baleines océanien marquerait un grand pas en avant pour la conservation dans le Pacifique Sud et témoignerait à juste titre de l'importance accordée par les pays océaniques au bien-être du milieu marin. Le PROE s'engage à mettre en œuvre la "Déclaration d'Apia" ainsi que les actions qui s'y rapportent sous l'égide du Programme régional pour la conservation des mammifères marins. C'est avec joie que le PROE anticipe de continuer à travailler avec ses membres à cet égard.
11. Comme le rappelle la déclaration d'Apia, le Secrétariat du PROE est tenu de présenter, en collaboration avec le Secrétariat du Forum, un rapport sur les débats et les retombées du colloque à l'attention de la conférence des dirigeants du Forum des îles du Pacifique qui doit se réunir au mois d'août 2001. La Conférence du PROE sera informée des suites de la présentation de ce rapport, ainsi que de tout autre développement en la matière.

Recommandation

12. La conférence est invitée à :
- **prendre note** des progrès réalisés quant à la proposition de création d'un sanctuaire de baleines océanien ; et
 - **prendre tout particulièrement note** de la "Déclaration d'Apia", produit du colloque d'avril 2001.

7 juin 2001

Original en langue anglaise



Programme régional océanien de l'environnement

Colloque et forum ministériel régionaux des membres du PROE sur la création d'un sanctuaire de baleines océanien
 Apia, Samoa
 17- 20 avril 2001



Déclaration d'Apia :

Rapport relatif à la proposition de création d'un sanctuaire de baleines océanien à l'attention des dirigeants du Forum du Pacifique

Des ministres représentant l'Australie, les Fidji, Kiribati, la Nouvelle-Zélande, Niue, la Papouasie-Nouvelle-Guinée, le Samoa et Tokelau, ainsi que des représentants ministériels des Îles Cook, de Tuvalu et des Tonga, et des représentants des Samoa américaines, de Nouvelle-Calédonie, de Polynésie française et de Wallis-et-Futuna, réunis à Apia, du 17 au 20 avril 2001 pour faire avancer une proposition de création d'un sanctuaire de baleines océanien :

Remerciant le directeur du PROE et son personnel d'avoir organisé les Colloque et forum ministériel régionaux des membres du PROE, ainsi que le gouvernement et le peuple du Samoa de leur généreuse hospitalité ;

Remerciant en outre les gouvernements néo-zélandais, australien et français d'avoir mis à disposition du colloque les moyens financiers nécessaires à sa tenue ;

Rappelant la décision prise en 1998 par les dirigeants du Forum du Pacifique de soutenir l'élaboration d'une proposition visant à la création d'un sanctuaire de baleines océanien pour les grands cétacés qui compléterait les sanctuaires existants dans l'océan indien et l'océan austral (prenant note de la pièce jointe 1 de la *Déclaration d'Apia*) ;

Constatant que la proposition soumise par les gouvernements australien, français, britannique et américain lors de la 52ème session de la Commission baleinière internationale (Adélaïde, 2000) en vue d'un amendement de l'annexe de la Convention internationale pour la réglementation de la chasse à la baleine permettant de créer un sanctuaire de baleines océanien a fait l'objet de discussions (voir la pièce jointe 2 de la *Déclaration d'Apia*) ;

Rappelant la déclaration ministérielle adoptée lors de la onzième conférence du PROE (Guam 2000) (prenant note de la pièce jointe 1 de la *Déclaration d'Apia*) qui accueillait favorablement les efforts engagés en vue de la création d'un sanctuaire de baleines océanien sous l'égide de la Commission baleinière internationale (CBI), et qui convenait de poursuivre l'action entamée afin de promouvoir l'adoption de cette proposition, la protection des baleines et le développement associé de l'écotourisme ;

Rappelant en outre la décision prise en octobre 2000 par les dirigeants du Forum du Pacifique de faire avancer la proposition de création d'un sanctuaire de baleines océanien (prenant note de la pièce jointe 1 de la *Déclaration d'Apia*) ;

Prenant note des rapports sur le statut législatif de la conservation des baleines au niveau national et suite à une discussion sur les composantes régionales et internationales dont pourrait être constituée une proposition de sanctuaire de baleines océanien ;

Prenant note en outre du rôle prépondérant joué par la région océanienne, en tant qu'aire de reproduction, pour la survie de neuf espèces de grands cétacés ;

Prenant également note de la grave diminution du nombre de grands cétacés dans la région du Pacifique sud ;

Prenant également note du fait que le rassemblement des grands cétacés dans leurs aires de reproduction océaniques constitue l'une des plus belles attractions naturelles du monde ;

Réaffirment leur engagement à faire avancer la proposition d'un sanctuaire de baleines océanien ;

Reconnaissent et appuient en principe l'intention de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande de soumettre de nouveau la proposition de création de sanctuaire de baleines océanien à la session de la CBI qui se tiendra à Londres en juillet 2001, avant la réunion des dirigeants du Forum du Pacifique ;

Reconnaissent en outre la détermination et le soutien dont font preuve les territoires membres du PROE à l'égard de la soumission, à la session de la CBI qui se tiendra à Londres en juillet 2001, de la proposition de création d'un sanctuaire de baleines océanien qui avait été présentée par les gouvernements néo-zélandais et australien lors de la onzième conférence du PROE (Guam, octobre 2000) ;

Notent que l'adoption d'un sanctuaire de baleines océanien par la CBI n'aurait pas de valeur juridique contraignante pour les membres du Forum et du PROE n'appartenant pas à la CBI. Ainsi, l'éventuelle promulgation de mesures législatives de mise en œuvre de la proposition d'un sanctuaire de baleines océanien au niveau national serait du ressort souverain de chacun de ces Etats ;

Reconnaissent et appuient le principe de création d'un sanctuaire nationale dans la zone économique exclusive des Tonga et l'intention d'autres pays et territoires océaniques de créer des sanctuaires nationaux de ce type ;

Notent que, au cas où les Etats et territoires insulaires océaniques souhaiteraient appliquer au niveau régional les dispositions de la proposition de création d'un sanctuaire de baleines océanique de la CBI, le Programme régional pour la conservation des mammifères marins (PRCMM) pourrait se révéler très utile pour aider à cette tâche ;

Proposition d'un sanctuaire de baleines océanique - perspectives et composante nationales

Conviennent de l'importance des baleines en tant que partie intégrante du patrimoine naturel et culturel des peuples insulaires océaniques ;

Accueillent favorablement la croissance du tourisme basé sur l'observation des baleines dans la région, ainsi que les avantages d'ordre économique qui en découlent ;

Sont conscients de la préoccupation exprimée par certains membres du PROE quant à l'impact des grands cétacés sur les ressources de pêche commerciale, bien que l'on ne dispose pas de preuve scientifique d'une interaction significative entre les grands cétacés et les pêcheries commerciales dans la région du PROE, et prennent acte de l'engagement pris par le directeur du PROE de consulter l'Agence des pêches du Forum (FFA) et le Secrétariat général de la communauté du Pacifique sud (CPS), de sorte que le Secrétariat soit en mesure de prodiguer les conseils les plus avisés fondés sur les données scientifiques disponibles ;

Accueillent favorablement les dispositions portant sur tous les aspects de la conservation des grands cétacés mises en place au royaume des Tonga, aux Samoa américaines, en Australie et en Nouvelle-Zélande ;

Notent que, bien que de nombreux membres du PROE n'aient pas encore pris de mesures spécifiques visant la conservation des grands cétacés et bien que la promulgation de législation à cet effet ne soit pas à l'heure actuelle une priorité de premier ordre pour certains membres, on note déjà dans la région l'existence d'une gamme de lois très complète, portant sur tous les aspects de la conservation, de l'environnement et de la pêche qui s'appliquent à la gestion des espèces marines menacées et en danger de disparition ;

Notent également que cet apparent manque de dispositions législatives nationales observé dans le cas de certains membres du PROE ne constitue en aucun cas un frein à la prise de mesures visant à la conservation des grands cétacés, notamment la création de sanctuaires nationaux, lorsque celle-ci se justifie ;

Notent en outre qu'un certain nombre de membres du PROE ne disposent que de moyens et de ressources limitées pour gérer de façon efficace la conservation de leurs populations de mammifères marins ;

Accueillent favorablement l'offre faite par l'Australie et la Nouvelle-Zélande d'aider, sur demande, les membres du PROE à l'élaboration d'une législation nationale, en particulier de directives ou de réglementation relatives aux activités d'observation des baleines ;

Conviennent de l'importance critique de la diffusion d'informations nécessaires à la conservation des cétacés (et des mammifères marins en général) pour faire avancer la conservation des cétacés dans la région ;

Proposition d'un sanctuaire de baleines océanien - composante régionale

Conviennent du fait que le Programme régional pour la conservation des mammifères marins du PROE aide déjà à la conservation des cétacés dans la région et pourrait être utile à la mise en place effective d'un sanctuaire de baleines océanien ;

Prient instamment les bailleurs de se montrer favorables à l'octroi de ressources financières pour appuyer le travail effectué par le PRCMM du PROE dans le cadre de la proposition de création d'un sanctuaire de baleines océanien ;

Invite le PROE à envisager d'inclure au PRCMM les activités décrites dans la pièce jointe 3 de la *Déclaration d'Apia* ;

Proposition d'un sanctuaire de baleines océanien - composante internationale (CBI)

Preennent note du fondement scientifique et des dispositions de création de sanctuaires décrits dans le paragraphe V (1) de la Convention internationale pour la réglementation de la chasse à la baleine ;

Preennent note en outre de la délimitation géographique, des espèces concernées et de la période d'essai de 10 ans avant révision, tels qu'ils figurent dans la proposition de création d'un sanctuaire de baleines océanien à soumettre à la Commission baleinière internationale ;

Considèrent que la création d'un sanctuaire de baleines océanien favoriserait la repopulation des espèces de grands cétacés de la région ciblées par la proposition de ce sanctuaire et dont le nombre a singulièrement diminué ;

Actions pour faire avancer la proposition de création d'un sanctuaire de baleines océanien

Invitent le Secrétariat du PROE à tenir ses membres dûment informés des délibérations et des retombées de ce colloque ;

Invitent également le Secrétariat du PROE à préparer, en collaboration avec le Secrétariat du Forum, un rapport sur les délibérations et les retombées du présent colloque, et à le soumettre à la prochaine Conférence du Forum ;

Invitent en outre le Secrétariat du PROE à communiquer les délibérations et les retombées du présent colloque à l'Alliance des petits Etats insulaires ;

Prient les membres du PROE qui sont également membres de la CBI d'informer la Commission des délibérations et des retombées du présent colloque.

Déclaration d'Apia, Pièce jointe 1**Communiqué du 29ème Forum du Pacifique (août 1998, Etats fédérés de Micronésie) :**

42. *Les dirigeants rappellent qu'ils avaient exprimé leur soutien, en 1993, pour le moratoire déclaré par la CBI sur la chasse commerciale à la baleine ainsi que pour la proposition de création d'un sanctuaire baleinier austral. Le Forum continue à accorder une grande importance à l'utilisation durable des ressources marines, notant qu'il convient d'accorder un plus grande degré de protection aux baleines et notant, en outre, le besoin reconnu dans le monde entier de sanctuaires qui aideraient à la conservation des grands cétacés à long terme.*

43. *Dans ce contexte, le Forum soutient l'élaboration d'une proposition visant à la création d'un sanctuaire océanien des grands cétacés qui compléterait les sanctuaires existant dans l'océan indien et l'océan austral, rappelant qu'une attention particulière devra porter sur le besoin de protéger les pratiques traditionnelles et culturelles des membres du Forum ainsi que l'utilisation durable de leurs ressources marines. Conscient de l'importance de cette question pour certains partenaires au Dialogue, le Forum reconnaît que ces derniers devront être pleinement consultés dans le cadre de ce processus."*

**Onzième conférence du PROE – Forum des ministres de l'environnement (Guam, 2000)
Déclaration ministérielle des ministres de l'environnement :**

Accueillent favorablement les efforts engagés en vue de la création d'un sanctuaire océanien des baleines sous l'égide de la Commission baleinière internationale et conviennent de poursuivre l'action entamée afin de promouvoir l'adoption de cette proposition, la protection des baleines et le développement associé de l'écotourisme ;

Communiqué du 31ème Forum du Pacifique (octobre 2000, Kiribati) :

"43. Les dirigeants prennent note de la déclaration du Forum des ministres de l'environnement de Guam (Pièce jointe 2). En prenant note de ce rapport et eu égard à la question de la création d'un sanctuaire de baleines océanien, le Forum prend également note de la recommandation de la conférence des ministres du PROE demandant que la proposition de création d'un sanctuaire de baleines océanien, qui sera soumise à la session annuelle de la Commission baleinière internationale en 2001, soit soutenue sans réserve. Les ministres des membres du PROE constatent qu'un sanctuaire protégerait les aires de reproduction des espèces de grands cétacés dans l'hémisphère sud d'une part, et apporterait des avantages d'ordre économique pour certains membres d'autre part, par le biais d'activités d'observation dans leurs eaux territoriales des baleines qui les traversent en cours de migration.

44. Les dirigeants rappellent qu'ils avaient exprimé leur soutien en 1993 pour le moratoire sur la chasse commerciale à la baleine de la Commission baleinière internationale et la proposition de création d'un sanctuaire baleinier austral. En 1998, ils réitèrent leur soutien pour l'élaboration d'une proposition de création d'un sanctuaire de baleines océanien, qui compléterait les sanctuaires existant dans l'océan indien et l'océan austral, et se réjouissaient à l'idée d'y travailler. À cet égard, le Forum note avec gratitude l'offre néo-zélandaise de réunir et de financer un colloque ministériel régional pour faire avancer la proposition de création d'un sanctuaire de baleines océanien."

Déclaration d'Apia, Pièce jointe 2

La proposition de création d'un sanctuaire de baleines océanien soumise à la Commission baleinière internationale (CBI) a été décrite en ces termes, lors de la 52ème session de la CBI :

"En vertu de l'article V(1)(c) de la Convention, la chasse commerciale à la baleine, qu'elle soit pratiquée à partir de navires ou de bases à terre, est interdite dans une région définie comme sanctuaire océanien.

Ce sanctuaire comprend les eaux situées dans l'hémisphère Sud à l'intérieur des limites suivantes : point de départ à 130° de longitude est, sur la côte méridionale de l'Australie ; plein sud jusqu'à 40° de latitude sud ; est jusqu'à 120° de longitude ouest ; nord jusqu'à l'équateur ; ouest jusqu'à 141° de longitude est ; sud le long de la frontière maritime séparant la Papouasie-Nouvelle-Guinée et l'Indonésie jusqu'à la côte nord de la Papouasie-Nouvelle-Guinée à 141° de longitude est ; est, sud puis ouest le long de la côte de Papouasie-Nouvelle-Guinée jusqu'à la côte méridionale de Papouasie-Nouvelle-Guinée à 141° de longitude est ; plein sud jusqu'à la côte nord de l'Australie à 141° de longitude est ; est, sud puis ouest le long de la côte australienne jusqu'au point de départ.

Cette interdiction protège les peuplements de cétacés à dents et de baleines à fanons au sein de ce sanctuaire, quel que soit leur statut de conservation déterminé, de temps à autre, par la commission. Elle fait cependant l'objet d'une étude dix ans après son adoption, et tous les dix ans par la suite ; la Commission peut la réviser en fonction de cette étude".

Déclaration d'Apia, Pièce jointe 3

Liste des activités à inclure éventuellement au PRCMM du PROE :

- soutenir les mesures nationales visant à la création d'un sanctuaire de baleines océanien, en dispensant des conseils techniques et en facilitant l'accès aux ressources et à l'expertise nécessaires ;
 - coordonner l'élaboration de programmes de recherche et optimiser les opportunités de participation par les Etats et territoires insulaires océaniens ;
 - assurer l'échange efficace d'informations appropriées entre les membres du PROE, tout en saisissant les occasions de renforcer la sensibilisation et de clarifier, auprès des membres, les objectifs des activités menées dans un sanctuaire de baleines océanien ;
 - dispenser des conseils techniques et des évaluations de faisabilité, sur demande, aux membres du PROE qui souhaiteraient développer des activités d'observation des baleines, basées sur l'expérience positive du royaume des Tonga, notamment sous la forme de consignes quant à la mise en pratique d'activités touristiques et le mouvement des bateaux en présence de baleines ;
 - poursuivre la collecte et l'échange d'informations, notamment en matière de surveillance, avec les agences appropriées, en particulier la Commission baleinière internationale et l'Organisation océanienne du tourisme ; et
 - dispenser un soutien technique sous forme d'assistance et de conseil, sur demande, à l'élaboration d'une législation et de protocoles techniques pour la conservation des cétacés.
-



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10-14 septembre 2001

Point 8.3.3.1 de l'ordre du jour : Programme d'assistance aux îles du Pacifique en matière de changements climatiques – orientations d'avenir

Objectif du document

1. Informer la Conférence du PROE des retombées de la Conférence de Nandi sur les changements et la variabilité climatiques et l'élévation du niveau de la mer, ainsi que de ses implications pour les membres du PROE.

Contexte général

2. La Conférence régionale sur les changements climatiques s'est tenue à Nandi du 11 au 15 juin 2001 grâce au concours du PNUD et du FEM, ainsi que des gouvernements canadiens et danois. Elle a examiné les réalisations du Programme d'assistance aux îles du Pacifique en matière de changements climatiques et plusieurs activités régionales de mise en œuvre du cadre d'action sur la variabilité et les changements climatiques et l'élévation du niveau de la mer. Elle a d'autre part clairement défini la position du Pacifique insulaire en préparation à la reprise de la sixième Conférence des parties et à la septième Conférence des parties. La Conférence de Nandi a marqué une étape importante, du point de vue de ses retombées comme du rapport établi entre l'exécution de programmes et l'élaboration de politiques.

Retombées

3. La conférence a insisté sur l'importance de continuer à appuyer les activités nationales et s'est déclarée particulièrement préoccupée par les difficultés actuelles concernant le financement par le FEM du cadre institutionnel essentiel que constituent les équipes et les coordinateurs nationaux. En outre, le Secrétariat a présenté une proposition d'élaboration d'approche programmatique à plus long terme de gestion des changements climatiques permettant d'exécuter des projets d'assistance qui répondent aux besoins des pays, plutôt qu'une série de projets indépendants les uns des autres au terme desquels les capacités ne se voient pas nécessairement renforcées. Cette approche programmatique serait conforme aux directives du Plan d'action (2001-2004) et conçue pour favoriser la mise en œuvre du cadre d'action sur la variabilité et les changements climatiques et l'élévation du niveau de la mer. Les projets en cours seront élaborés et exécutés en accord avec cette approche.

4. D'autre part, l'ensemble des positions que le Pacifique insulaire adoptera lors des prochaines négociations de la CCNUCC a fait l'objet d'un consensus. Ces positions, ainsi que l'élaboration de l'approche programmatique, ont été adoptées par les ministres (voir la déclaration ministérielle en Pièce Jointe 1).

Déroulement de la Conférence

5. La Conférence a permis aux représentants officiels, aux bailleurs, aux agences régionales et aux ONG d'examiner ensemble les réalisations en matière de changements climatiques dans la région. Deux journées ont été consacrées à la discussion sur la mise en œuvre et l'élaboration de projets, suivies d'une journée d'échanges de vues sur les questions politiques entre de nombreuses Parties à la CCNUCC. Au cours des deux derniers jours, réservés aux pays insulaires océaniques, la Conférence s'est concentrée sur l'élaboration de la position océanique dans le cadre des prochaines négociations sur les changements climatiques.

6. Le rapport établi entre l'exécution de programmes et l'élaboration de politiques a permis d'identifier clairement un ensemble de priorités nationales sur lesquelles s'alignera l'élaboration de programmes dans la région. Les négociations entre les Parties insulaires océaniques et leurs partenaires à la CCNUCC se sont déroulées dans un climat d'entente franc et constructif. La position du Pacifique insulaire est à ce jour la plus complète de la région.

Recommandations

7. La conférence est invitée à :
- **prendre note** des retombées de la Conférence de Nandi et de la déclaration ministérielle ;
 - **demander** au Secrétariat de rechercher des ressources financières permettant la tenue de conférences du même type tous les ans ; et
 - **convenir** de continuer l'élaboration d'une approche programmatique en matière de variabilité et de changements climatiques et d'élévation du niveau de la mer, ainsi que d'étudier l'application d'une approche similaire à d'autres grands secteurs de réalisation (GSR).

19 juillet 2000

Original en langue anglaise



Programme régional océanien de l'environnement
(PROE)

*Conférence régionale océanienne sur les changements
climatiques – Réunion ministérielle*

Déclaration ministérielle

Les ministres de l'environnement des pays suivants : Îles Cook, États fédérés de Micronésie, Fidji, Kiribati, Niue, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Royaume des Tonga et Tuvalu, ainsi que les représentants officiels de la République des îles Marshall, de Nauru, de Palau, du Samoa, des Îles Salomon et du Vanuatu ;

Réunis à Nandi (Fidji) le 15 juin 2001 dans le cadre de la conférence régionale sur les changements climatiques afin d'étudier les orientations futures des activités en matière de changements climatiques et de se préparer à la reprise de la sixième session de la Conférence des Parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques qui doit se tenir à Bonn ;

Rappelant et réaffirmant la déclaration des ministres de l'environnement à l'issue de la onzième Conférence du PROE tenue à Guam en 2000, et dont ont pris note les dirigeants du Forum à Kiribati en 2000 ;

Répondant à la vive préoccupation concernant les effets nuisibles de la variabilité et des changements climatiques et de l'élévation du niveau de la mer dont sont menacées toutes les îles du Pacifique, en particulier les atolls bas ;

Reconnaissant les efforts déployés par les pays insulaires du Pacifique pour prendre des mesures leur permettant de faire face aux défis que représentent la variabilité et les changements climatiques ;

Constatant le besoin d'optimiser l'efficacité de ces efforts, et en particulier le besoin d'élaborer des actions de réponse entièrement coordonnées par les pays et adaptées à leurs besoins qui assureront la mise en place d'une approche globale, durable, systémique et à long terme de gestion des effets nuisibles de la variabilité et des changements climatiques ;

Reconnaissant en outre le besoin d'une assistance continue et élargie au renforcement des capacités en matière de changements climatiques ;

Insistant sur l'importance de l'application d'une approche intégrée et participative aux actions en matière de variabilité et de changements climatiques dans le cadre des plans de développement nationaux et de l'identification des priorités nationales ;

Ayant constaté le besoin d'appliquer une approche programmatique en matière de variabilité et de changements climatiques à la région océanienne insulaire et les avantages découlant de cette approche ;

Déclaration relative aux questions programmatiques

Approuvent l'élaboration d'une approche programmatique en matière de variabilité et de changements climatiques applicable à la région insulaire océanienne ;

Encouragent les pays insulaires du Pacifique à envisager l'élaboration de projets dans le cadre d'une approche programmatique appliquée à leurs contextes particuliers ;

Prient instamment le PROE de soutenir l'élaboration d'une approche programmatique propre à la région insulaire océanienne, en collaboration avec les organisations compétentes, et de coordonner les efforts visant à obtenir l'assistance du FEM et de la communauté internationale à l'élaboration de cette approche ;

Engagent vivement le FEM à donner promptement sa réponse aux requêtes d'assistance aux dispositions institutionnelles et à la mise en œuvre d'activités de renforcement des capacités au niveau national ;

Souhaitent que le FEM, la communauté internationale, l'appareil des Nations Unies et les institutions financières internationales apportent leur concours à l'élaboration et à l'application d'une approche programmatique propre à la région océanienne ;

Approuvent la prise des mesures décrites ci-avant afin de garantir que les préoccupations exprimées par les pays insulaires du Pacifique quant aux effets nuisibles de la variabilité et des changements climatiques soient étudiées dans le contexte du développement économique de ces pays, de leurs moyens humains renforcés, de leurs dispositions institutionnelles optimisées et d'une sensibilisation et une éducation à l'environnement améliorées.

Déclaration relative aux questions à l'ordre du jour de la reprise de la sixième Conférence des Parties

Notent avec une vive préoccupation les conclusions du troisième rapport d'évaluation du GIEC qui confirment que les petits États insulaires en voie de développement et les pays les moins avancés qui en font partie sont déjà victimes des effets nuisibles de la variabilité et des changements climatiques ;

Font part de leur déception quant à la décision annoncée par le gouvernement des États-Unis d'Amérique de rejeter le Protocole de Kyoto et prient instamment les États-Unis de reconsidérer leur position ;

Encouragent tous les pays à négocier de manière diligente, constructive et en toute bonne foi afin de résoudre toutes les questions en suspens à traiter lors de la reprise de la sixième Conférence des Parties à la CCNUCC ;

Sont conscients du fait que la ratification et la mise en œuvre du Protocole de Kyoto ne constituent qu'une première étape vers la stabilisation des émissions de gaz à effet de serre de la part des pays développés ;

Engagent vivement toutes les Parties, notamment les Parties de l'Annexe I, qui n'ont pas encore ratifié le Protocole de Kyoto, de le faire aussi promptement que possible afin de veiller à ce que le Protocole entre en vigueur à temps pour permettre la mise en train de sa première période d'engagement (2008-2012) ;

Invitent les pays qui participeront au processus du Sommet mondial sur le développement durable, qui aura lieu à Johannesburg en 2002, à veiller à ce que celui-ci constitue la fondation du renforcement de la volonté politique de réduire les émissions de gaz à effet de serre et de la mobilisation des ressources essentielles à la gestion des effets nuisibles de la variabilité et des changements climatiques et de l'élévation du niveau de la mer ;

Décident de transmettre la présente déclaration à la reprise de la sixième Conférence des Parties à la CCNUCC ainsi qu'à d'autres enceintes internationales et régionales appropriées d'importance, telles que la prochaine Assemblée générale des Nations Unies et la prochaine Conférence des Parties à la Convention sur la diversité biologique ;

Conviennent de transmettre la présente déclaration, grâce aux bons soins du gouvernement des Fidji, à la prochaine Conférence du Forum des îles du Pacifique qui se tiendra à Nauru.

Original en langue anglaise



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10-14 septembre 2001

Point 8.3.4.1 de l'ordre du jour : Programme relatif à l'établissement de rapports nationaux sur l'état de l'environnement – Orientations pour l'avenir

Objectif du document

1. Informer la Conférence des activités et des orientations d'avenir du Programme relatif à l'établissement de rapports nationaux sur l'état de l'environnement.

Contexte général

2. Au vu de l'examen mené en 2000 sur les réalisations et les entraves à la mise en œuvre du processus d'élaboration de rapports nationaux sur l'état de l'environnement, il semble que les cadres d'établissement de rapports doivent être simplifiés et basés sur les domaines prioritaires nationaux.
3. La priorité du renforcement des capacités en matière d'établissement de rapports sur l'état de l'environnement reste de veiller à ce que les membres possèdent les outils qui leur permettent de surveiller l'évolution de leur environnement. Le Secrétariat en a pris note au cours de la phase de consultation précédant l'élaboration du Plan d'Action pour 2001 – 2004.
4. Les membres de la onzième Conférence à Guam ont reconnu le besoin, outre celui de renforcer les capacités nationales, d'établir des rapports au niveau régional. La déclaration du Forum des ministres de l'environnement réunis à Guam appelait à la collecte de données de référence environnementales.
5. Le processus d'élaboration du rapport sur l'Avenir de l'environnement mondial (GEO) (Point 8.3.4.2 de l'ordre du jour), la préparation au Sommet mondial sur le développement durable (RIO + 10, visé au point 10.4 de l'ordre du jour) et l'Evaluation globale des eaux internationales (GIWA) fournissent des occasions de lier entre eux les efforts de renforcement des capacités en vue de l'établissement de rapports sur l'état de l'environnement et la surveillance de celui-ci.
6. Les cadres actuels d'établissement de rapports sur l'état de l'environnement appellent pareillement à l'adoption d'une approche intégrante, et basée sur le modèle « état-problème-impact-action », lors des procédures d'évaluations, notamment lorsqu'il s'agit d'évaluer les interventions. Ce modèle présente deux avantages en ce qu'il permet de :
 - i) veiller à que des efforts plus intenses soient déployés pour comprendre et cibler les facteurs à l'origine des changements nuisibles (forces motrices). Jusqu'à présent, les efforts s'étaient concentrés sur les impacts de ces changements ;

ii) Veiller à ce que les interventions mises en œuvre pour remédier à ces facteurs :

- traitent également des nouvelles questions ;
- ne reproduisent pas les erreurs commises dans le passé en terme de politique, de législation et de pratiques ;
- ne génèrent pas de contradictions ou de compétition avec les orientations politiques établies.

Questions

7. Afin que les membres soient mieux équipés pour s'atteler au développement durable, il est nécessaire qu'ils sachent :

- quelles évolutions affectent leur environnement ;
- où ces évolutions sont observées ;
- pourquoi ces évolutions ont lieu ;
- quels rapports existent entre les expériences et les tendances régionales et internationales ;
- quelles sont les zones les plus vulnérables (d'un point de vue géographique et socioéconomique).

8. Le Programme du Secrétariat relatif à l'établissement de rapports nationaux sur l'état de l'environnement se concentre sur les thèmes suivants :

- Renforcer les capacités à évaluer l'état de l'environnement et à établir des rapports sur celui-ci de façon à aider au développement durable ;
- Aider les membres à s'acquitter de leurs obligations régionales et internationales ;
- Réunir des données de référence régionales efficaces pour la surveillance de l'environnement ;
- Colliger un ensemble d'indicateurs pour le développement de l'établissement de rapports sur l'état de l'environnement et l'évaluation des retombées du Plan d'action à long terme ; et
- Intégrer les analyses environnementales, sociales et économiques.

9. En matière de développement durable, la même importance doit être accordée aux paramètres socioéconomiques (paramètres humains) de la gestion de l'environnement, qu'aux paramètres biophysiques et géophysiques. C'est pourquoi en vue de l'établissement de rapports sur l'état de l'environnement, le Secrétariat reconnaît le besoin de travailler en partenariat avec d'autres agences du CORP afin de :

- prendre en compte les aspects socio-économiques, notamment grâce aux systèmes de rapports statistiques existants (CPS);
- aider à la recherche des données spatiales et environnementales qui font défaut (SOPAC et CPS).

10. Pour nombre de membres du PROE, les données dont l'exploitation permettrait d'assurer la préparation de rapports et de mener des activités de surveillance à plusieurs niveaux n'existent pas ou ne sont pas rassemblées. Le Secrétariat répond à ce problème en lançant un projet de définition de données géographiques de base, conçu pour améliorer la capacité des membres à rechercher les ensembles de données spatiales manquantes. L'accent du projet est mis sur la formation au niveau national.

Établissement de rapports nationaux et internationaux

11. Le manque de ressources humaines et en capital rend difficile l'établissement par les membres d'établir des rapports régionaux et internationaux requis dans le cadre de différents programmes, conventions, accords et protocoles. Plusieurs processus d'établissement de rapports nécessitent des examens réguliers de données, de tendances et d'interventions. On constate d'importants dédoublements d'efforts.

12. Le système de rapport-types conçus pour l'établissement de rapports sur l'état de l'environnement et de rapports adressés à RIO + 10 au niveau régional (qui peuvent être adaptés au pays, ou adoptés tels quels) devraient permettre de préparer un bilan régulier et intersectoriel des questions environnementales, des problèmes, des tendances et des interventions, aux niveaux national et régional. Les données existantes au niveau régional seront entrées dans les rapport-types et les membres pourront ajouter des données nationales dans la base de données. Ce système armera les membres d'outils facilitant l'établissement rapide des rapports requis.

Les lacunes en données

13. Le processus d'évaluation de l'environnement de GEO a révélé le manque d'efficacité des moyens de transfert de données globales sur le Pacifique vers des centres internationaux de données, que ce soit des ONG, les Nations Unies, ou des organismes de recherche. Les systèmes d'établissement de rapports et de transfert de données de la FAO, de la Banque Mondiale, de l'Institut des ressources mondiales, du *Stockholm Environment Institute*, du Centre mondial de surveillance de la conservation et du *International Institute for Sustainable Development* (entre autres), affichent pour le Pacifique des données contradictoires et on observe dans certains cas une absence de données. En outre, la plupart de leurs données proviennent d'un nombre restreint d'îles du Pacifique. Les agences mentionnées ci-dessus sont utilisées à titre d'instituts de ressources par le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), le Secrétariat à la Convention sur la diversité biologique (CDB), le

Secrétariat à la Commission du développement durable (CDD), le Département des affaires économiques et sociales (DESA) et le Fonds pour l'environnement mondial (FEM).

14. Un manque d'informations valides et représentatives sur l'état de l'environnement dans le Pacifique risque d'être préjudiciable lorsque les membres et les agences du CORP demanderont assistance aux bailleurs. Des dispositions pour pallier aux lacunes en données et pour établir des liens entre les rapports nationaux et les rapports régionaux par l'intermédiaire du projet de données spatiales de base amorceront l'amélioration de l'accès aux données par la communauté internationale.

Indicateurs du développement durable

15. Les modèles précédents d'établissement de rapports se sont avérés très onéreux puisqu'ils faisaient appel à plus de 560 paramètres environnementaux.

16. Le programme relatif à l'établissement de rapports nationaux sur l'état de l'environnement cible des indicateurs-clés ou composés. Il se peut que 30 à 40 indicateurs soient suffisants à l'établissement de rapports nationaux et régionaux. De nombreuses initiatives sont en cours, aux niveaux régional et international, afin d'identifier les ensembles d'indicateurs adéquats pour l'établissement de rapports nationaux, régionaux et internationaux. Le PROE utilisera ce travail pour identifier des indicateurs caractéristiques du Pacifique pour le développement à plus long terme de l'établissement de rapports sur l'état de l'environnement. Le processus d'évaluation de l'environnement de GEO a confirmé l'utilité d'indicateurs-clés ou de base pour l'établissement de rapports sur l'état de l'environnement, ainsi que des rapports adressés à RIO + 10. Ces indicateurs seront essentiels à l'évaluation de l'exécution du Plan d'action du PROE.

17. Le Programme relatif à l'établissement de rapports nationaux sur l'état de l'environnement reconnaît les besoins itératifs de développement des membres. On anticipe une phase de développement de 3 ans, avec des objectifs-clés au cours de ce processus, comme décrit dans la pièce jointe 1 (DT.8.3.4.1/PJ.1). Une réédition de l'évaluation de l'environnement océanien de GEO constituera le premier objectif-clé de ce programme. Ce document sera probablement publié d'ici à juin 2002, et servira aux membres d'outil de référence supplémentaire en préparation au Sommet mondial sur le développement durable.

18. Le financement d'un programme de développement d'établissement de rapports sur l'état de l'environnement n'est pas encore assuré.

Recommandation

19. La conférence est invitée à :

- **prendre note** de l'état d'avancement et des orientations d'avenir du Programme du Secrétariat relatif à l'établissement de rapports nationaux sur l'état de l'environnement.

19 juillet 2001

Original en langue anglaise

Tableau 1 : développement de l'établissement de rapports sur l'état de l'environnement dans le Pacifique

| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|---|------|------|------|------|
| Phase I Lancement du Programme | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> conception des cadres d'établissement de rapports sur l'état de l'environnement : rapport-types et bases de données consultations nationales lien avec la préparation à la conférence RIO + 10 recherche d'indicateurs-clés élaboration de données spatiales de référence (projet lié au programme) | ■ | ■ | | |
| | | ■ | | |
| | | ■ | | |
| | ■ | | | |
| | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Phase II Développement de rapports sur l'état de l'environnement | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> inventaire amélioré des ensembles de données existantes dans la région transfert de données entre rapport-types et base de données au niveau national lien entre les bases de données des organismes du CORP confirmation des indicateurs-clés ou de base en vue de l'établissement de rapports à plus long terme formation au niveau national en matière de liens entre les bases de données, gestion, analyse des questions et analyse des politiques (liée à la formation sur les données spatiales de base) | ■ | ■ | | |
| | | ■ | ■ | |
| | | ■ | ■ | |
| | | ■ | ■ | |
| | | ■ | ■ | |
| | | ■ | ■ | |
| Phase III Développement des structures institutionnelles | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> élaboration d'options pour la recherche d'intégration de l'établissement de rapports sur l'état de l'environnement à la prise de décision en matière de planification environnementale institutionnalisation de l'établissement de rapports sur l'état de l'environnement dans la région (CORP) création de circuits d'information pour la diffusion de rapports nationaux auprès de la région dans son ensemble création de circuits d'information pour la diffusion de rapports régionaux auprès de la communauté internationale | | | ■ | ■ |
| | | ■ | ■ | ■ |
| | | ■ | ■ | ■ |
| | | ■ | ■ | ■ |



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10 – 14 septembre 2001

Point 8.3.4.2 de l'ordre du jour : Perspectives sur l'environnement mondial 3 – Orientations pour l'avenir

Objectif du document

1. Informer la Conférence de la participation du Secrétariat à l'élaboration du rapport sur l'Avenir de l'environnement mondial 3 (GEO-3) et solliciter le soutien des membres pour continuer à collaborer au processus GEO.

Contexte général

2. Les rapports sur l'Avenir de l'environnement mondial (GEO) sont des publications bisannuelles du Programme des Nations Unies pour l'environnement consistant en un examen de l'état de l'environnement mondial. Le Secrétariat est l'un des huit centres collaborateurs pour la région Asie et Pacifique, dont il a été nommé au plus haut rang depuis peu.

3. Le rapport GEO-1 a été publié en 1997 et le rapport GEO-2 (GEO-2000) en septembre 1999. En 1999, les membres avaient aidé le Secrétariat en fournissant des données pour l'élaboration du rapport GEO-2 par le biais d'un groupe consultatif régional. Ce travail était facilité par la publication en parallèle de l'ouvrage « Perspectives de l'environnement océanien » (PIEO), sorte de 'GEO' propre à notre région. Ce dernier a été lancé fin 1999, présenté aux dirigeants du Forum du Pacifique réunis à Palau, en octobre 1999, et circulé auprès des membres après qu'une centaine d'exemplaires ont été mis à la disposition du Secrétariat début 2000.

4. Le Secrétaire général des Nations Unies a exprimé au PNUE le souhait que le rapport GEO-3 constitue l'un des documents internationaux de référence pour le Sommet mondial sur le développement durable [Rio+10] en septembre 2002. Cela implique plusieurs choses pour le Secrétariat du PROE et ses membres : d'une part assurer que le rapport GEO-3 fasse état des questions-clés et identifie les forces motrices à l'origine des changements préjudiciables à notre environnement, d'autre part, dans l'intérêt de la région, émettre des messages clairs et percutants sur l'unicité des caractéristiques et les besoins continus du Pacifique pour la protection et la surveillance de son environnement, ainsi que pour son développement durable.

5. Le Secrétariat du PROE est responsable de la documentation réunie autour de 7 thèmes faisant partie intégrante du 'volet d'examen' de GEO-3 (Chapitre 2 « état de l'environnement et impact des politiques mises en œuvre » et du volet relatif aux perspectives (Chapitre 3 'Perspectives 2002-2003').

6. Grâce à la participation continue du Secrétariat au processus d'élaboration du rapport GEO-3, des messages percutants ont pu être entendus sur les points suivants lors de conférences régionales et internationales associées :

- les ensembles de données et programmes intégrés nécessaires à l'évaluation et à l'établissement de rapports sur l'état de l'environnement océanique par les pays insulaires océaniques font défaut ;
- les régimes fonciers, qui déterminent les droits de propriété des ressources terrestres et marines, sont à la fois importants et délicats vis à vis de l'accès aux ressources ; et
- on doit traiter les aspects négatifs comme les aspects positifs de la mondialisation.

Examen régional du projet de rapport GEO-3

7. Un projet de rapport GEO-3 comprenant l'apport de données du Secrétariat (Chapitres 1, 2 et 3) a été compilé par le PNUE en mai 2001 et examiné par les représentants de onze pays insulaires du Pacifique qui participaient à un atelier tenu à Apia du 18 au 19 juin 2001.

8. Les participants ont remarqué le manque de référence dans le texte aux pays insulaires océaniques et ont émis des commentaires sur le peu de mention de la relation de cause à effet entre les peuples et les problèmes ainsi que les forces motrices qui sont à l'origine de changements nuisibles à leur environnement. Par ailleurs, ils ont demandé à ce que mention spécifique soit faite de la connexion spirituelle entre les peuples et les ressources terrestres et marines, faisant remarquer qu'il est nécessaire de bien expliquer combien les systèmes insulaires sont petits et fragiles. On a d'autre part relevé que la 'généralisation' propre au mécanisme de formulation de rapports internationaux aboutit parfois à une atténuation ou à une 'dilution' du point de vue du Pacifique. Les avis reçus lors de l'atelier, ainsi que ceux d'experts régionaux et internationaux, ont été mis à profit pour améliorer la partie consacrée à la région Asie-Pacifique du rapport GEO-3.

Questions

9. Les délais impartis pour l'élaboration d'un projet de rapport GEO-3 afin que la conférence RIO+10 puisse en disposer étaient serrés. Le travail du PROE en tant que centre collaborateur a débuté en août 2000, et ses premiers apports de données devaient être terminés en septembre de la même année. C'est pourquoi l'ajout de nouvelles données et les processus participatifs mis en place pour l'élaboration du rapport GEO-2 ont été restreints. Les ressources consacrées à l'amélioration des données, des informations et de l'analyse des rapports régionaux et nationaux étaient peu substantielles. Le Secrétariat est en train de régler ces problèmes en liant la surveillance et l'établissement de rapports requis de manière continue pour le processus GEO (déjà traité au point 8.3.2.1 de l'ordre du jour) au programme de renforcement des capacités d'établissement de rapports sur l'état de l'environnement à plus long terme.

10. Le projet de rapport GEO-3 constitue un bon document de référence pour permettre aux membres d'établir un lien entre leurs rapports nationaux à RIO+10 et les principales questions, perspectives, évaluations de vulnérabilité et orientations d'actions à emprunter sur le plan international.

11. Tous les rapports sur l'Avenir de l'environnement mondial tendent à amalgamer les questions océaniques avec les informations régionales et mondiales. Tous les centres collaborateurs de sous-régions du monde entier s'en sont d'ailleurs plaint.

12. Pour pallier à ce problème, le PNUE a accepté que les rapports sous-régionaux aient le statut de rapports techniques associés. Le financement à cette fin n'est pas garanti. Le Secrétariat utilisera les témoignages rassemblés dans la région du Pacifique pour élaborer la deuxième édition de « Rapport sur l'Avenir de l'environnement océanique » (PIEO) d'ici à juin 2002, en s'appuyant sur les documents de la conférence RIO+10. Ce document fera office de rapport technique pour le Pacifique. Les membres sont invités à examiner les moyens de financer l'élaboration de cet ouvrage.

13. Compte tenu de la qualité du travail fourni par le PROE et de l'importance d'un système effectif d'établissement de rapports sur les questions du Pacifique insulaire, le PNUE souhaite renforcer plus encore les fonctions de centre collaborateur de l'organisation. Ceci impliquerait pour les membres des opportunités supplémentaires de formation en gestion de données et analyse des politiques.

Recommandation

14. La conférence est invitée à :

- **prendre note** du travail en cours pour l'élaboration du rapport GEO-3 ;
- **prendre note** des liens établis entre l'établissement de rapports nationaux sur l'état de l'environnement et les processus appliqués à la région dans son ensemble ainsi qu'au reste du monde ; et
- **soutenir** le renforcement du rôle du PROE en tant que centre collaborateur associé au PNUE.

19 juillet 2001

Original en langue anglaise



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10-14 septembre 2001

Point 8.5.3.1 de l'ordre du jour : Conventions de Waigani et d'Apia

Objectif du document

1. Informer la conférence de récentes évolutions concernant la *Convention sur l'interdiction de l'importation des déchets dangereux dans les États insulaires du Forum, le contrôle de leurs mouvements transfrontières et leur gestion dans le Pacifique Sud* (Convention de Waigani) et la *Convention sur la protection de la nature dans le Pacifique Sud* (Convention d'Apia).

CONVENTION DE WAIGANI

Contexte général

2. Lors de la onzième Conférence des représentants officiels du PROE, les délégués ont réaffirmé l'importance pour la région de la Convention de Waigani vis-à-vis des questions relatives à l'importation de déchets dangereux et radioactifs dans les pays du Pacifique insulaire et de la gestion des déchets rationnelle pour l'environnement. Vu la nécessité d'une entrée en vigueur la plus rapide possible, le Secrétariat a été chargé de certaines tâches, dont, d'une part, la recherche de ressources pour aider les pays à surmonter les obstacles à la ratification et, d'autre part, la diffusion auprès des membres du PROE d'un rapport issu de la collaboration du PROE et du Secrétariat de la Convention de Bâle.

Progrès

3. Depuis la tenue de la onzième Conférence du PROE, les trois pays suivants ont déposé leur instrument de ratification : les Îles Cook (30 octobre 2000), la Nouvelle-Zélande (30 novembre 2000) et le Samoa (16 mai 2001).

4. Le PROE poursuit son action de collaboration avec le Secrétariat de la Convention de Bâle et ses consultations avec les pays. Des conseils ont été prodigués aux gouvernements des États membres qui en ont fait la demande. Les républiques de Nauru et de Kiribati ont fait savoir au Secrétariat qu'elles avaient approuvé la ratification de la Convention de Waigani. Le gouvernement de Niue achève actuellement sa procédure de ratification.

5. Un *stage sous-régional de sensibilisation au consentement préalable en connaissance de cause, aux polluants organiques persistants (POP) et aux conventions de Bâle et de Waigani* a été organisé à Cairns (Australie), du 2 au 6 avril 2001. Lors de ce stage a été élaboré un Plan d'activités pour la ratification et l'application des conventions de Bâle et de Waigani. Ce plan décrit les activités à entreprendre ainsi que les types de soutien à apporter pour faciliter la ratification et l'application de ces conventions par les pays. Le plan s'inscrit dans le droit fil des activités prévues au projet de Programme de travail et de budget du PROE pour 2002 (voir pièce jointe).

6. Le Secrétariat du PROE a élaboré des propositions de projets relatives à la ratification et à l'application des conventions de Bâle et de Waigani et les a soumises aux bailleurs. Les discussions se poursuivent également sur l'utilisation éventuelle du Centre de formation du PROE comme Centre régional de formation et de transfert de technologie au sens des conventions de Waigani, de Bâle et de Stockholm.

CONVENTION D'APIA

Contexte général

7. La cinquième Conférence des Parties à la Convention sur la protection de la nature dans le Pacifique Sud (Convention d'Apia) a adopté un certain nombre d'amendements à la convention, convenant par ailleurs que ces amendements entreraient en vigueur lorsque les deux tiers des Parties auraient déposé leur instrument de ratification.

8. Reconnaissant en outre l'importance de la Convention, les Parties sont également convenues de la nécessité probable d'en effectuer une révision substantielle et d'organiser un atelier au cours duquel un groupe de juristes serait chargé d'analyser, dans le contexte de Convention sur la diversité biologique (CDB) des questions dont la Convention d'Apia ne fait pas état.

Progrès

9. Le Samoa est toujours le seul pays à avoir ratifié les amendements.

10. Un groupe de juristes s'est spécialement réuni pendant deux heures le 23 mars 2001, à Apia, à l'occasion de l'atelier océanien sur la sécurité biologique. Suite à une étude de la marche à suivre pour avancer sur les questions relevant de la CDB mais dont la Convention d'Apia ne fait pas état, le Secrétariat a été prié de rédiger un document dans lequel seraient étudiés les moyens de renforcer la Convention d'Apia de sorte qu'elle puisse tenir compte de nouveaux problèmes émergeant à l'échelle mondiale, concernant la région et impactant sur la conservation de la nature et la diversité biologique.

11. Les participants à l'atelier ont recommandé que ce document soit préparé par le Secrétariat et soumis à la prochaine conférence des Parties à la Convention d'Apia (2002). Le Secrétariat s'attache donc actuellement à préparer le document demandé.

Recommandation

12. La conférence est invitée à :

Convention de Waigani

- **prendre note** des progrès réalisés en vue de l'entrée en vigueur de la Convention de Waigani ;
- **approuver** le Plan d'activités pour la ratification et l'application de la convention de Waigani, et
- **prier instamment** d'autres pays à devenir Parties à la convention de Waigani.

Convention d'Apia

- **prendre note** du travail réalisé pour faire progresser le processus d'amendement de la Convention d'Apia ; et
- **réaffirmer** l'importance de la Convention d'Apia en tant que mécanisme régional permettant de traiter des questions d'origine mondiale.

24 juillet 2001

Original en langue anglaise

Plan d'activités pour la ratification et l'application des conventions de Bâle et de Waigani

1. BESOINS D'ORDRE JURIDIQUE ET INSTITUTIONNEL

1.1 Juridique

Objectif : Promouvoir la ratification des conventions de Waigani et de Bâle

| | Objet | Activité | Autres conventions concernées | Priorité | Horizon |
|-------|--|--|--|----------|------------|
| 1.1.1 | Les pays examinent leur législation en vigueur avec la collaboration des secrétariats. Il faudra choisir une approche : traiter les conventions l'une après l'autre ou ensemble | <ol style="list-style-type: none"> Recensement des juristes experts (ressortissants nationaux ou venant de l'extérieur) et préparation d'un cadre de référence et mandat Identification des faiblesses et des besoins, recommandation d'options (rapport d'un expert-conseil de la FAO sur les pesticides dans les pays ?) | CB et CW, puis en option pour la CPOP et la CR | Élevée | 1 an |
| 1.1.2 | Élaboration de législation appropriée selon des modèles (évaluation : soit utiliser le modèle proposé par la convention de Bâle, soit élargir l'approche pour inclure 4 conventions) ou adaptation de législation existante (qui peut mettre en jeu plusieurs textes ou une loi-cadre) | <ol style="list-style-type: none"> (a) les pays qui ont déjà promulgué leur législation amendent celle-ci en tant que de besoin (b) les pays qui n'ont pas encore promulgué leur législation adaptent le modèle Intégration d'un programme de consultation des intéressés au processus d'amendement ou d'élaboration de la législation. Promulgation de la nouvelle législation ou de la législation amendée | CB et CW, puis en option pour la CPOP et la CR | Élevée | 1 an |
| 1.1.3 | Suggestions de sujets ciblés pour des ateliers sur la législation et des programmes de sensibilisation | <ol style="list-style-type: none"> Parties prenantes (par exemple : décideurs, secteurs public et privé, industrie, ONG et autre) | CB et CW, puis en option pour la CPOP et la CR | Élevée | 1 an |
| 1.1.4 | Formation de juristes (formation universitaire sur l'environnement au niveau régional) | <ol style="list-style-type: none"> Préciser les besoins Formation (par exemple : préparation d'un dossier sur les questions environnementales). | CB et CW, puis en option pour la CPOP et la CR | Basse | Long terme |

Convention :

CB : Convention de Bâle

CW : Convention de Waigani

CPOP : Convention sur les polluants organiques persistants

CR : Convention de Rotterdam (sur la procédure de consentement préalable en toute connaissance de cause)

1.2 Institutionnel

Objectif : Renforcer les capacités institutionnelles d'application et de surveillance

| 1.2 | Objet | Activité | Autres conventions concernées | Priorité | Horizon |
|-------|---|---|-------------------------------|----------|---------|
| 1.2.1 | Évaluation des capacités nationales de mise en œuvre et d'application de la législation (éventuellement, développer des synergies avec d'autres instruments multilatéraux relatifs à l'environnement) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier les infrastructures et moyens institutionnels appropriés 2. Créer les partenariats nécessaires entre les organismes identifiés. Ex : ministères, commissions et autres groupes. 3. Préciser les besoins en personnel et en ressources | toutes | Élevée | 2001 |
| 1.2.2 | Les pays collaborent avec le PROE et le Secrétariat de la Convention de Bâle pour satisfaire aux besoins nationaux | <ol style="list-style-type: none"> 1. Coordination d'activités, dont celles qui concernent les POPs et le PIC, par exemple : centre de documentation et de diffusion des informations, matériels de formation communs 2. Recherche de programmes exécutables en commun par l'intermédiaire des centres régionaux de la convention de Bâle (Indonésie et Chine). 3. Adaptation des outils relevant de la convention de Bâle en vue de leur utilisation par les pays insulaires océaniques 4. Faciliter l'accès aux mécanismes de la convention de Bâle, comme le Protocole sur la responsabilité et l'indemnisation en cas de dommages résultant de mouvements transfrontières et de l'élimination de déchets dangereux 5. PROE : coordonner et soutenir la participation de la région aux conférences des Parties et aux réunions techniques, préparer des rapports de situation, etc. Prendre note de la participation des ONG lors des sessions de préparation des délégations nationales à ces conférences internationales. | toutes | Élevée | 2001 |

2. CONTRÔLE ET SURVEILLANCE

Objectif : Faire jouer les dispositions des conventions de Waigani et de Bâle afin de contrôler les mouvements transfrontières de déchets dangereux et d'en interdire le commerce illicite.

2.1 Contrôle et processus

| | Objet | Activité | Autres conventions concernées | Priorité | Horizon |
|-------|--|---|-------------------------------|----------|--------------------|
| 2.1.1 | Personnel et formation | <ol style="list-style-type: none"> 1. Préciser les besoins en en personnel et en ressources 2. Identifier les moyens nécessaires (au minimum) pour la mise en œuvre d'un système de contrôle 3. Comparer les avantages et les coûts des systèmes régionaux et nationaux 4. Par le renforcement des capacités - voir section 4 | toutes | Élevée | 2001 |
| 2.1.2 | Éducation et conscientisation des secteurs public et privé | <ol style="list-style-type: none"> 1. Aider les pays à élaborer les supports appropriés | toutes | Élevée | 2001 (en cours) |
| 2.1.3 | Systèmes et échanges d'information | <ol style="list-style-type: none"> 1. Par le renforcement des capacités - voir section 4 | toutes | High | 2001 |
| 2.1.4 | Accès aux mécanismes de la convention de Bâle (plan d'intervention d'urgence, nettoyage des déversements accidentels, évaluation des dommages) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Le PROE assure la coordination au niveau régional 2. Les pays recherchent ce dont ils ont besoin au coup par coup mais tiennent le PROE au courant | toutes | Élevée | 2001 (en cours) |
| 2.1.5 | Assistance au titre des conventions de Waigani et de Bâle | <ol style="list-style-type: none"> 1. Le PROE assure la coordination au niveau régional. 2. Les pays recherchent ce dont ils ont besoin au coup par coup mais tiennent le PROE au courant | CW/PROE | Élevée | 2001 |

2.2 Surveillance et application

| | Objet | Activité | Autres conventions concernées | Priorité | Horizon |
|-------|--|---|-------------------------------|----------|----------------------|
| 2.2.1 | Personnel et formation | <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier les besoins en personnel et en ressources 2. Identifier les moyens nécessaires (au minimum) pour la mise en œuvre d'un système de surveillance et d'application (voir également 2.2.4, 2.2.6 et 2.2.7) 3. Comparer les avantages et les coûts des systèmes régionaux et nationaux 4. Par le renforcement des capacités- voir section 4 | toutes | Élevée | en cours |
| 2.2.2 | Éducation et conscientisation des secteurs public et privé | <ol style="list-style-type: none"> 1. Concevoir des supports adaptés permettant de souligner la nécessité de faire face au problème des déchets dangereux 2. Faire participer le public pour qu'il se sente concerné et aide à l'application de la législation | toutes | Élevée | en cours |
| 2.2.3 | Systèmes et échanges d'information | <ol style="list-style-type: none"> 1. Par le renforcement des capacités - voir section 4 | toutes | Élevée | en cours |
| 2.2.4 | Assistance des conventions de Waigani et de Bâle | <ol style="list-style-type: none"> 1. Coordination assurée par le PROE 2. Identification par le PROE d'une stratégie relative aux navires qui traversent les juridictions nationales 3. Les pays peuvent demander de l'aide mais doivent informer le PROE | CW/CB | Élevée | |
| 2.2.5 | Stratégie de promotion du respect de la loi et d'application devant définir les priorités, les besoins, les obstacles, des partenariats, etc | <ol style="list-style-type: none"> 1. Élaboration par le PROE d'un cadre stratégique régional pour la promotion du respect de la loi et de son application 2. Élaboration par les pays de critères plus précis en la matière | toutes | | Suite à promulgation |
| 2.2.6 | Enquête sur le commerce illicite | <ol style="list-style-type: none"> 1. Les rôles des divers organismes, comme celui des Douanes, par exemple, restent à déterminer 2. Prise des dispositions pratiques permettant d'avancer en la matière ; ex. : signature de mémoranda d'accord, déclaration d'intention, prise de contacts officiels, constitution de groupes de travail, etc. | toutes | | Suite à promulgation |

3. GESTION RATIONNELLE DES DECHETS DANGEREUX

Objectif : Prévenir ou minimiser la production de déchets et assurer une gestion rationnelle et efficace des déchets dangereux

3.1 Gestion rationnelle des déchets dangereux

| | But | Activité | Autres conventions concernées | Priorité | Horizon |
|-------|--|--|--------------------------------------|---|----------------|
| 3.1.1 | Élaboration d'une stratégie de gestion des déchets dangereux | <ol style="list-style-type: none"> 1. Fixer des seuils pour stabiliser la production de déchets et l'utilisation de produits chimiques industriels à moyen terme (tri des déchets à la source, recyclage, réutilisation ou récupération des déchets, etc.) et modernisation des installations existantes 2. Fixer des buts de réduction ou de prévention à long terme de la production de déchets dangereux et de gestion rationnelle et efficace de ces déchets 3. Créer des installations nationales, régionales ou mobiles pour le traitement et l'élimination des déchets en fonction des contraintes géographiques 4. Adopter/adapter des normes, principes directeurs et manuels relatifs à la gestion des déchets dangereux 5. Veiller à ce que toutes les parties prenantes participent 6. Identifier les besoins en ressources et en capacités, dont les moyens humains, financiers et techniques, comme, par exemple, l'élaboration de normes relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'au contrôle de la santé des agents 7. Étudier les aspects financiers et leurs implications (mécanismes d'incitation, sources de financement éventuelles) 8. Concevoir des mécanismes pour la surveillance, l'observation et l'application des lois 9. Réviser et évaluer les plans d'action 10. Inclure l'exploration des alternatives de substitution aux produits chimiques, à savoir les connaissances et pratiques culturelles traditionnelles 11. Intégrer la stratégie [régionale] de gestion des déchets dangereux à la stratégie nationale de gestion des déchets dangereux | toutes | élevée pour ceux qui n'ont pas de stratégie | 1 an |

| | | | | | |
|-------|------------------------------|---|---------------|---------------------------|------|
| 3.1.2 | Gestion des stocks existants | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mettre à jour les inventaires existants 2. Évaluer l'état des produits et veiller à ce que le reconditionnement, l'étiquetage, le stockage et les précautions de sécurité soient corrects 3. Mettre en œuvre les meilleures pratiques dans les solutions éventuellement adoptées au niveau national 4. Exporter les stocks existants aux fins d'élimination (récupération ou élimination définitive) 5. Mettre en œuvre les meilleures pratiques pour la restauration de sites contaminés (ou leur condamnation) | POP, CB et CW | à déterminer par les pays | 1 an |
|-------|------------------------------|---|---------------|---------------------------|------|

4. RENFORCEMENT DES CAPACITÉS PAR LA FORMATION, LA GESTION ET LE PARTAGE DES INFORMATIONS

Objectif: Renforcer les capacités des gouvernements à gérer les déchets dangereux dans le respect des exigences d'ordre technique, juridique et institutionnel

| | Objet | Activité | Autres conventions concernées | Priorité | Horizon |
|-------|---|---|-------------------------------|--|---------|
| 4.1.1 | Formation | <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier les besoins en formation et mise en œuvre de la stratégie de formation <ul style="list-style-type: none"> • au niveau national, par exemple : gestion des produits chimiques et des déchets dangereux • au niveau régional (inclure formation à la négociation) • au niveau international | toutes | Élevée mais à des degrés divers selon les pays | |
| 4.1.2 | Réseau des spécialistes des déchets dangereux | <ol style="list-style-type: none"> 1. Compiler une liste des spécialistes techniques et juridiques de la région 2. Diffuser cette liste par le biais du mécanisme de documentation et de diffusion des informations du PROE | CW (PROE) | Élevée | |
| 4.1.3 | Stratégies relatives aux besoins en information | <ol style="list-style-type: none"> 1. Recensement des besoins (logiciel, matériel, accessibilité, personnel) | | | |

| | Objet | Activité | Autres conventions concernées | Priorité | Horizon |
|-------|---|--|-------------------------------|----------|---------|
| | | <ol style="list-style-type: none"> 2. Création de bases de données régionales en tant que de besoin ou exploitation des bases de données existantes par la création de liens, par exemple 3. Principes directeurs pour l'amélioration de l'accès à l'information, son exploitation (analyse) et sa diffusion 4. Publication de manuels de type vademecum pour les agents des services techniques et juridiques | | | |
| 4.1.4 | Centres régionaux de formation et de transfert de technologie de la convention de Bâle – accès et contributions | <ol style="list-style-type: none"> 1. Coordination avec la convention de Bâle et la région assurée par le PROE 2. Organisation par le PROE d'un stage de formation général 3. Plus formel – explorer les possibilités présentées par l'USP | | | |
| 4.1.5 | Questions financières | <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier les priorités de financement 2. Rechercher les sources de financement 3. Coordination et recherche par le PROE de synergies avec les secrétariats concernés et autres parties prenantes, par l'établissement de partenariats par exemple | | | |
| 4.1.6 | Promotion et valorisation des partenariats avec les parties prenantes | <ol style="list-style-type: none"> 1. Coordination et recherche par le PROE de synergies avec les secrétariats concernés et autres parties prenantes, par l'établissement des partenariats par exemple 2. Intensifier la coopération entre les parties prenantes institutionnelles par le biais de mécanismes idoines | | | |
| 4.1.8 | Programmes de sensibilisation | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mise à disposition, par les secrétariats, d'informations d'appui (et donc adaptées) pour les programmes de sensibilisation menés par les gouvernements et ciblant les groupes suivants : Les décideurs, le grand public, les dirigeants communautaires, les autorités religieuses (aspect linguistique), les services compétents (agents des services de l'environnement, autorités locales, administration des Douanes, services de police, secteur commercial et autres), les industriels et les universitaires | | | |



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10-14 septembre 2001

Point 8.3.5.2 de l'ordre du jour : Mise en valeur des ressources humaines dans les ministères de l'environnement

Objectif du document

1. Informer la Conférence d'un nouveau projet, financé par le gouvernement australien, visant à aider au renforcement des capacités nationales dans les ministères de l'environnement des pays insulaires du Pacifique.

Contexte général

2. Une proposition de projet a été élaborée, fruit de la collaboration entre le PROE et l'association de bénévolat australienne *Australian Volunteers International* (AVI), afin d'obtenir des financements de la part de bailleurs pour le renforcement des capacités nationales en matière de gestion environnementale. Ce projet a été soumis à plusieurs bailleurs et a remporté le soutien de l'AusAid, dont le financement permettra d'aider six pays sur une période de quatre ans (juin 2001 à juin 2005).

3. Le projet reconnaît le manque de personnel dont souffrent les ministères de l'environnement de bien des membres, ainsi que la lourde charge de travail des agents en place, qui doivent faire face à des activités de gestion environnementale aussi diverses qu'elles sont nombreuses. Nombre de ces activités nationales se concentrent sur les problèmes fondamentaux comme la gestion des déchets, la conservation de la nature et la gestion côtière. Le personnel des ministères de l'environnement est de plus en plus sollicité pour la création de documents de sensibilisation à l'environnement, l'organisation de manifestations à l'occasion de journées nationales de l'environnement, la liaison avec les médias et la diffusion d'information dans leurs pays. Le personnel formé doit pouvoir s'acquitter non seulement de ces tâches, mais encore satisfaire à des demandes de plus en plus nombreuses en matière de gestion environnementale.

4. Afin d'aider les membres à planifier les besoins à venir des ministères de l'environnement en matière de mise en valeur des ressources humaines, le projet met à la disposition des pays un spécialiste des stratégies de mise en valeur des ressources humaines qui travaillera de manière intensive pendant trois ou quatre mois dans chacun des six pays. Cette personne, recrutée par *Australian Volunteers International*, apportera son assistance aux ministères de l'environnement ainsi qu'aux autres ministères et ONG concernés en vue d'identifier, par le biais d'une approche stratégique, les compétences requises à plus long terme.

5. Le chargé de la formation et de la mise en valeur des ressources humaines du PROE devra en outre travailler en étroite collaboration avec le spécialiste de la mise en valeur des ressources humaines et les ministères de l'environnement afin d'identifier les besoins en formation (en se basant sur le recensement des besoins en formation précédemment entrepris par le PROE), et afin d'apporter une assistance technique à l'élaboration d'un plan de formation du personnel des ministères de l'environnement. Le projet mettra également l'accent sur l'identification de bourses d'études ou d'autres opportunités de formation conformément au plan national de mise en valeur des ressources humaines.

6. Les pays auront l'occasion de détacher leur personnel au centre de formation du PROE pour y suivre des formations courtes. Celles-ci viseront à développer les compétences en matière de création de documents de sensibilisation, de liaison avec les médias et de technologie de l'information. À mesure que le projet avancera, on identifiera d'autres occasions de formation, de manière à s'aligner sur chaque plan de mise en valeur des ressources humaines.

7. Afin d'éviter que les ministères nationaux de l'environnement ne soient surchargés de travail lorsque leur personnel est en formation, des bénévoles de *Australian Volunteers*, *Australian Youth Ambassadors*, et éventuellement d'autres agences de bénévolat, seront placés dans ces ministères. Dans chaque pays participant, la mission de 3 à 4 mois du spécialiste des stratégies de mise en valeur des ressources humaines sera suivie du placement à plus long terme d'un chargé de l'environnement de *Australian Volunteer* et éventuellement d'un placement à court terme d'un bénévole de *Australian Youth Ambassador* (AYA).

Questions

8. Le Secrétariat sollicite les conseils de la Conférence pour l'identification des six pays participants. L'engagement des membres envers ce projet de renforcement des capacités nationales se traduit par l'identification d'un homologue national et la mise à disposition d'un logement pour le spécialiste de la mise en valeur des ressources humaines (qui restera de 3 à 4 mois dans chaque pays) et pour le bénévole australien (chargé de l'environnement) dont le placement sera à plus long terme. Les gouvernements participants devraient par ailleurs veiller à ce que les membres du personnel détachés pour une courte formation continuent à recevoir leurs traitements et que leurs postes leur soient assurés à leur retour. Le projet prendrait en charge les frais de déplacement et les frais de séjour des stagiaires détachés au PROE. D'autres frais sont couverts par le projet au titre d'assistance en nature par *Australian Volunteers International* (AVI) et par le PROE. Il est possible qu'une aide en nature supplémentaire soit fournie par le programme *Australian Youth Ambassadors for Development* (AYAD).

Recommandation

9. La conférence est invitée à :
- **prendre note** de ce nouveau projet ;
 - **reconnaître** l'assistance financière fournie par l'Australie ;
 - **prendre note** de la collaboration entre le PROE et *Australian Volunteers International* ; et
 - **fournir des conseils** au Secrétariat pour l'identification des six pays participants.

5 août 2001

Original en langue anglaise



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10 – 14 septembre 2001

Point 9.1 de l'ordre du jour : Rapport sur le siège du PROE (réalisations : *Centre d'information et de documentation et Centre pour l'éducation et la formation à l'environnement*)

Objectif du document

1. Informer la Conférence des réalisations relatives à l'agrandissement du centre du PROE.

Contexte général

2. Suite à la construction du complexe principal de bureaux pour le PROE à Vailima, que le personnel occupe depuis août 2000, deux bailleurs ont fourni l'assistance financière nécessaire à l'agrandissement du centre du PROE, soit la construction d'un Centre d'information et de documentation (financée par l'Union européenne), et d'un Centre pour l'éducation et la formation à l'environnement (financée par le Japon).

Réalisations

I. Centre d'information et de documentation

3. Un accord de financement a été signé entre le PROE et l'Union européenne (UE) le 29 juin 2000. Il scelle l'octroi d'une assistance financière de 560.000 USD, dont 350.000 USD sont alloués à la conception, l'équipement, la construction et la supervision du Centre d'information et de documentation et 150.000 USD à la formation nationale au traitement de l'information dans le cadre des activités du *Réseau océanien d'information sur l'environnement (PEIN)*. Un montant supplémentaire de 60.000 USD a été mis de côté pour pourvoir aux imprévus et aux coûts de l'évaluation de fin de parcours des deux volets du projet qui aura lieu en 2003.
4. Les entreprises intéressées ont été invitées, par le biais d'un courrier envoyé le 21 juin 2000, à présenter leurs offres sur a) le concept final et la documentation ; b) la préparation de documents d'appel d'offres pour le contrat de construction ; et c) la supervision de la construction. Trois entreprises ont proposé leurs offres sur ces trois volets. Le contrat a été attribué à la société dont la soumission était la plus basse, Tinai Gordon and Associates Limited, d'Apia.

5. Un appel d'offres a été lancé dans tous les Etats ACP du Pacifique en novembre 2000 par le biais des correspondants nationaux du PROE et publié dans le *Samoa Observer* et le *Fiji Times*. L'échéance de soumission était fixée au 26 février 2001. Le Secrétariat du PROE n'a reçu que six offres, cinq d'entre elles provenant d'entreprises basées au Samoa, l'autre proposée par une entreprise de construction de Nouvelle-Zélande. Aucune autre offre n'a été reçue d'un pays ACP du Pacifique.

6. Le contrat de construction a été confié au soumissionnaire le moins disant, Apia Constructions. Après la cérémonie d'inauguration des travaux, tenue en la présence de M. Tagaloa Tuala Tagaloa, ministre des affaires foncières et de l'environnement du Samoa, les travaux de construction ont débuté en juillet 2001.

7. L'achèvement des travaux est prévu pour janvier 2002. Le *Centre d'information et de documentation* et ses activités nationales associées renforcera considérablement la capacité du PROE à former ses membres au traitement de l'information.

II. Centre pour l'éducation et la formation à l'environnement

8. Une demande d'assistance financière pour la construction d'un *Centre pour l'éducation et la formation à l'environnement* a été soumise au gouvernement japonais en juillet 1998. Suite à des discussions entre le gouvernement japonais et samoan, le PROE a élaboré une proposition de projet pour la construction et l'équipement (dont le gouvernement samoan serait l'organe d'exécution et le PROE, de la mise en œuvre), financé par le programme d'assistance mis en place par le Japon pour le Samoa.

9. Le gouvernement japonais a entamé en novembre 1999 une première étude de concept du projet du PROE qui examine la faisabilité et la justification du projet tout en prenant en considération la situation du Samoa et a formulé une proposition de concept pour le projet à financer par le programme d'assistance mis en place par le Japon pour le Samoa. Cette étude a été menée par l'entreprise Yamashita Sekkei Inc., contractée par la Japan International Cooperation Agency (JICA), dont le rapport final date de juillet 2000.

10. La signature d'un échange de notes entre les gouvernements japonais et samoan à Apia, le 29 septembre 2000, a marqué l'approbation du projet financé par le biais du programme d'assistance mis en place par le Japon pour le Samoa.

11. Un appel d'offres a été lancé et les soumissions reçues ont été examinées en janvier 2001, à Tokyo. À l'issue de cet examen, le contrat a été attribué au soumissionnaire le moins disant, le groupe Fujita. Le contrat, qui lie le gouvernement samoan, le PROE et le groupe Fujita, a été signé à Tokyo le 16 janvier 2001. Le coût du contrat s'élève à 282.688.000 Yen (équivalent au moment de la signature à 2.460.300 USD). La principale entreprise sous-traitante locale est l'entreprise Collin McCarthy Construction, basée à Apia.

12. Les travaux de construction ont débuté en février 2001. La cérémonie d'inauguration des travaux a eu lieu le 21 février 2001, en la présence de M.Tagaloa Tuala Tagaloa, ministre des affaires foncières et de l'environnement du Samoa, de M.Taku Otsuka, vice-président du groupe Fujita, chargé des travaux, et de M.Tsutomu Moriya, Représentant résident de la *Japan International Cooperation Agency* (JICA) au Samoa.

13. Le Centre se compose de salles de formation, d'un laboratoire d'informatique et d'installations d'équipement multimédia. L'achèvement de sa construction est prévu pour mars 2002. Le *Centre pour l'éducation et la formation à l'environnement* sera un atout majeur pour aider le PROE dans ses efforts de renforcement des capacités nationales par le biais d'une gamme d'activités de formation à la gestion de l'environnement.

12. La conférence est invitée à :

- **prendre note** des réalisations relatives à l'agrandissement du Centre du PROE ;
- **reconnaître** la généreuse assistance financière de l'Union européenne (*Centre d'information et de documentation*); et
- **reconnaître** en outre la généreuse assistance financière des gouvernements japonais et samoan (*Centre pour l'éducation et la formation à l'environnement*).

24 juillet 2001

Original en langue anglaise



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10-14 septembre 2001

Point 9.2 de l'ordre du jour : Règlement financier

Objectif du document

1. Ce document sollicite l'approbation des membres quant à des amendements au règlement financier du PROE.

Contexte général

2. Des amendements au règlement financier sont à envisager, afin d'intégrer les éléments suivants :

- le système de budgétisation par objectifs axée sur les résultats, approuvé et adopté par les membres depuis trois ans, notamment les modifications qu'il a été nécessaire d'apporter au budget 2001 pour permettre d'y incorporer la structure des grands secteurs de réalisation et les processus ; et
- la décision de réunir la Conférence du PROE tous les ans prise lors de la 11e CP.

3. Le règlement financier prévoit une présentation des budgets et des comptes ventilée entre trois fonctions, à savoir : la fonction primaire, la fonction de gestion de projets et la fonction de mise en œuvre de projets. A la suite de l'introduction de la budgétisation par objectifs axée sur les résultats au 1er janvier 1999, il est devenu nécessaire de rendre compte de ces fonctions dans le contexte de différents objectifs stratégiques et résultats-clés pour 1999 et 2000, ce qui rendait impossible la présentation de données comparatives. Les changements apportés dans la définition des grands secteurs de réalisation et des processus, tels qu'approuvés au Plan d'action 2001-2004 et au budget 2001, ont amené à fondre les fonctions primaire et de gestion de projets en une unique fonction de secrétariat de base dans le budget 2001.

4. Dans le document de travail DT 7.3.5 de la onzième Conférence du PROE, le Secrétariat signalait qu'il serait nécessaire de mettre à jour le règlement financier si une nouvelle structure budgétaire devait être adoptée ou si la décision était prise de réunir la Conférence du PROE tous les ans. La onzième Conférence du PROE a approuvé le budget 2001 dans sa nouvelle forme et décidé de se réunir tous les ans, mais a référé la question des amendements à la présente Conférence.

5. Le texte du règlement financier est présenté en pièce jointe et les amendements proposés sont identifiés par des marques de révision. Des renvois apportent des précisions complémentaires sur les amendements proposés.

6. Au point 7.2 de l'ordre du jour, la Conférence examinera une éventuelle modification de la structure administrative du Secrétariat. Ce dernier a inclus, dans le projet de texte révisé, les amendements qui deviendraient nécessaires dans le cas où la conférence porterait son choix sur une structure ne comprenant pas le poste de directeur adjoint.

Recommandation

7. La conférence est invitée à :
- **approuver** les amendements au règlement financier.

27 juillet 2001

Original en langue anglaise

Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Règlement Financier

Adopté lors de la cinquième Conférence intergouvernementale
Apia (Samoa occidentale), 14-18 septembre 1992
(Modifié par la dixième Conférence du PROE
Apia (Samoa), 15-18 septembre 1998, et par la douzième
Conférence du PROE, Apia (Samoa) 10-14 septembre 2001)

Table des matières

| Règlement | Article |
|--------------------------|----------------|
| Objet | 1 |
| Définitions | 2 |
| Budget | 3-5 |
| Crédits ouverts | 6-9 |
| Exécution du budget | 10-13 |
| Fonds | 14-18 |
| Garde des fonds | 19-20 |
| Placements | 21 |
| Découverts bancaires | 22 |
| Vérification interne | 23-25 |
| Comptabilité | 26-30 |
| Vérification des comptes | 31-34 |
| Dispositions générales | 35-38 |

OBJET

Article 1^{er}

Le présent règlement régit la gestion financière du ~~Programme régional océanien de l'environnement~~ PROE¹.

DEFINITIONS

Article 2

Aux fins du présent règlement, et à défaut d'indications contraires,

“Budget” s’entend du regroupement des états des recettes et dépenses relatifs aux fonctions ~~premières, de gestion~~ de base et de mise en œuvre des projets².

“Fonds de roulement” s’entend d’un fonds d’utilité générale dont les produits peuvent servir, de temps à autre, au financement partiel des activités du ~~Programme régional océanien de l'environnement~~ PROE.

“Fonction de base” s’entend des opérations ordinaires du Secrétariat, notamment la prestation de services d’information pour les membres de l’organisation, l’organisation de la Conférence du PROE, la recherche de fonds et la coordination des activités. Cette fonction inclut la gestion des projets financés par les bailleurs pour le compte des pays membres et des bailleurs, mais exclut la fonction de mise en œuvre de projets.³

“Fonds de fonctionnement” s’entend du fonds où l’on retrouve les éléments de l’actif et du passif à court terme du PROE.

~~“Fonctions premières” s’entend des fonctions ordinaires, notamment l’organisation de la Conférence intergouvernementale, la recherche de financements, la coordination des activités et la communication de l’information aux pays membres.~~⁴

~~“Gestion des projets” s’entend de la gestion des projets financés par des bailleurs de fonds pour le compte des pays membres et des bailleurs.~~⁵

“Mise en œuvre des projets” s’entend de la mise en œuvre, par l’intermédiaire du Secrétariat, des projets financés par des bailleurs de fonds pour le compte des pays membres et des bailleurs, à

¹ Proposition d’amendement par la douzième Conférence du PROE (12ème CP) [définition à insérer : le nom de l’organisation figurant vingt-cinq fois dans le règlement. Les répétitions de cette proposition ne font plus l’objet de renvois explicatifs.]

² Proposition d’amendement par la 12ème CP

³ Proposition d’ajout par la 12ème CP

⁴ Proposition de suppression par la 12ème CP

⁵ Proposition de suppression par la 12ème CP

l'exception des fonctions directement rattachées à leur administration de tout projet relevant de la fonction de base.⁶

“Secrétariat” s’entend du personnel du ~~Programme régional océanien de l’environnement~~ PROE et des ressources financières se rapportant ~~aux fonctions premières~~ à la fonction de base, ~~à la gestion des projets~~ et à la fonction de mise en œuvre des projets.⁷

“PROE” s’entend du Programme régional océanien de l’environnement.⁸

“Conférence du PROE” s’entend de la réunion des gouvernements et administrations membres de l’organisation constituée en application de l’article premier de la Convention portant création du Programme régional océanien de l’environnement.⁹

“Sous-comité du Programme de travail et du budget” s’entend du comité désigné, autorisé et délégué par la Conférence du PROE pour examiner et adopter un programme de travail et un budget dans toute année où la Conférence du PROE n’a pas lieu ou réuni, hors les heures de séance, pour conseiller la Conférence du PROE sur des questions relatives au Programme de travail et au budget.¹⁰

BUDGET

Article 3

Les prévisions budgétaires annuelles portent sur les recettes et les dépenses du ~~Programme régional océanien de l’environnement~~ PROE et de ses organes auxiliaires et subsidiaires pour l’exercice financier auquel elles se rapportent ; elles sont établies en dollars E.U. L’exercice financier du ~~PROE~~ Programme régional océanien de l’environnement correspond à l’année civile. Les prévisions budgétaires annuelles comprennent les prévisions de recettes et de dépenses relatives ~~aux fonctions premières, à la gestion des projets~~ à la fonction de base et à la fonction de mise en œuvre des projets.¹¹

Article 4

Les prévisions budgétaires annuelles sont présentées sous la forme prescrite par la Conférence du PROE et divisées, selon ses directives, en parties, chapitres et rubriques.

Les prévisions budgétaires annuelles sont accompagnées des documents suivants :

⁶ Proposition d’amendement par la 12ème CP

⁷ Proposition d’ajout par la 12ème CP

⁸ Proposition d’ajout par la 12ème CP [voir renvoi 1]

⁹ Proposition d’ajout par la 12ème CP [ce terme n’avait pas été défini mais figure trente-sept fois dans le règlement]

¹⁰ Proposition d’amendement par la 12ème CP

¹¹ Proposition d’amendement par la 12ème CP

- a) un exposé détaillé, par article, des recettes et des dépenses prévues pour l'exercice suivant au titre ~~des fonctions premières, de la gestion des projets~~ de la fonction de base et de la fonction de mise en œuvre des projets, précisant les éléments de calcul¹² ;
- b) un état comparatif, par rubrique, des recettes et des dépenses effectives du dernier exercice, des prévisions de recettes et des dépenses au titre du budget approuvé de l'exercice en cours, des prévisions révisées de recettes et de dépenses (le cas échéant) au titre du budget en cours d'exécution, établies d'après les derniers chiffres disponibles, et des prévisions de recettes et de dépenses de l'exercice suivant ;
- c) un état détaillé présentant une estimation de la situation financière du ~~Programme régional océanien de l'environnement~~ PROE à la fin de l'exercice en cours ;
- d) un état détaillé des ressources non statutaires ;
- e) tout autre document que la Conférence du PROE estime utile ou nécessaire.

Article 5

1. Les prévisions budgétaires annuelles se rapportant à l'exercice suivant sont diffusées au moins six semaines avant l'ouverture de la Conférence du PROE.
2. ~~Les~~ Toute années où la Conférence du PROE n'a pas lieu, les prévisions budgétaires annuelles pour l'année suivante sont diffusées à tous les membres au moins huit semaines avant l'ouverture de la réunion du sous-comité du Programme de travail et du budget. Tous les membres sont invités à soumettre au Secrétariat leurs commentaires sur les prévisions budgétaires annuelles pour l'année suivante au moins trois semaines avant l'ouverture de la réunion du sous-comité du Programme de travail et du budget. Des copies de tous les commentaires reçus par le Secrétariat sont distribués à tous les membres au moins une semaine avant cette réunion.¹³

CREDITS OUVERTS

Article 6

1. La Conférence du PROE ~~ou~~ et le sous-comité du Programme de travail et du budget (lorsque la Conférence du PROE ne se réunit pas) peuvent adopter le budget annuel.¹⁴
2. L'adoption des prévisions budgétaires annuelles se rapportant ~~aux fonctions premières, à la gestion des projets~~ à la fonction de base et à la fonction de mise en œuvre des projets vaut l'autorisation pour le directeur de procéder à l'engagement et au paiement des dépenses aux fins desquelles les crédits ont été ouverts et jusqu'à concurrence du montant de ces crédits.¹⁵

¹² Proposition d'amendement par la 12ème CP

¹³ Proposition d'amendement par la 12ème CP

¹⁴ Proposition d'amendement par la 12ème CP

¹⁵ Proposition d'amendement par la 12ème CP

3. Lorsque la Conférence du PROE ou le sous-comité du Programme de travail et du budget ne se sont pas réunis pour adopter le budget rectificatif de l'exercice en cours pour ~~les fonctions premières~~ la fonction de base, le directeur peut, sous réserve des dispositions de l'article 9, procéder à l'engagement et au paiement de dépenses supplémentaires à concurrence de dix pour cent du montant total des sommes approuvées pour ~~lesdites ladite~~ fonctions.¹⁶

Article 7

1. Les recettes se rapportant ~~aux fonctions premières et à la gestion des projets~~ à la fonction de base font l'objet d'une comptabilité de caisse, sauf dans le cas de recettes correspondant à des intérêts perçus.¹⁷

2. Les dépenses se rapportant ~~aux fonctions premières et à la gestion des projets~~ à la fonction de base font l'objet d'une comptabilité d'exercice.¹⁸

3. Les crédits ouverts au budget au titre de ~~la fonction de bases fonctions premières et de la gestion des projets~~ la fonction de base servent à couvrir les engagements financiers contractés au cours de l'exercice auquel ils se rapportent.¹⁹

4. Les crédits ouverts au budget au titre ~~des fonctions premières~~ de la fonction de base restent disponibles pendant les douze mois suivant la clôture de l'exercice auquel ils se rapportent, dans la mesure où ils sont nécessaires pour acquitter les dépenses engagées.²⁰

~~5. Les crédits ouverts au budget au titre de la gestion des projets restent disponibles jusqu'à ce qu'ils soient utilisés pour acquitter les dépenses engagées.~~²¹

6. Le directeur peut, dans le cadre du budget se rapportant ~~aux fonctions premières~~ à la fonction de base, transférer les économies escomptées au titre d'une partie, d'un chapitre ou d'une rubrique pour faire face aux dépenses estimées au titre de toute autre partie, chapitre ou rubrique.²²

7. Si, par suite d'un retard dans l'organisation de la Conférence du PROE ou du sous-comité du Programme de travail et du budget, le budget annuel se rapportant ~~aux fonctions premières~~ à la fonction de base ne peut être adopté, le directeur est autorisé, en attendant le vote dudit budget, à procéder à l'engagement et au paiement des dépenses dans les trois premiers mois de l'exercice en cours jusqu'à une limite ne dépassant pas 25 pour cent des dépenses engagées au cours de l'exercice précédent, en tenant compte des réserves dont pourrait faire l'objet un poste particulier.²³

¹⁶ Proposition d'amendement par la 12ème CP

¹⁷ Proposition d'amendement par la 12ème CP

¹⁸ Proposition d'amendement par la 12ème CP

¹⁹ Proposition d'amendement par la 12ème CP

²⁰ Proposition d'amendement par la 12ème CP

²¹ Proposition d'amendement par la 12ème CP

²² Proposition de suppression par la 12ème CP

²³ Proposition d'amendement par la 12ème CP

8. Le directeur peut engager, au titre de ~~la fonction de base~~la gestion des projets, des dépenses supplémentaires dépassant celles prévues au budget à ce titre, à conditions que les crédits nécessaires ~~soient disponibles~~aient été mis à disposition par les bailleurs et que pour financer ces dépenses supplémentaires et que celles-ci ne nuisent pas à la capacité du secrétariat à entreprendre et à gérer les actions inscrites au budget adopté par la Conférence du PROE ou par le sous-comité du Programme de travail et du budget.²⁴

Article 8

1. Les recettes et dépenses du budget se rapportant à la mise en œuvre des projets font l'objet d'une comptabilité d'exercice, exception faite des financements à ce titre qui font l'objet d'une comptabilité de caisse.
2. Les crédits ouverts au budget pour la mise en œuvre des projets restent disponibles pour couvrir les engagements contractés au titre d'un programme particulier, tant que ce dernier n'est pas modifié, annulé ou remplacé.
3. Les crédits ouverts au budget pour la mise en œuvre des projets restent disponibles jusqu'au moment où ils sont affectés au règlement des dépenses engagées.
4. Le directeur peut, dans le cadre du budget se rapportant à la mise en œuvre des projets, transférer toute économie escomptée dans le cadre d'une partie, d'un chapitre ou d'une rubrique, pour faire face à toute autre dépense escomptée dans le cadre d'une autre partie, chapitre ou rubrique.
5. Le directeur peut engager, au titre de la mise en œuvre des projets, des dépenses supplémentaires dépassant celles prévues à ce titre à condition que les crédits nécessaires soient disponibles et que ces dépenses supplémentaires ne nuisent pas à la capacité du Secrétariat à entreprendre et gérer les actions inscrites au budget adopté par la Conférence du PROE ou par le sous-comité du Programme de travail et du budget.

Article 9

Le directeur ne peut consentir, au titre de quelque fonction que ce soit, à aucune dépense ni à aucun engagement financier qui ne serait pas couvert par les fonds nécessaires.

²⁴ Proposition d'amendement par la 12ème CP

EXECUTION DU BUDGET

Article 10

Le directeur recommande à la Conférence du PROE le niveau des contributions de tous les membres, en tenant compte :

- a) des prévisions de dépenses au titre ~~des fonctions premières~~ de la fonction de base pour l'exercice en cours et l'exercice suivant ;²⁵
- b) de toute autre recette rajoutée aux contributions des membres ;
- c) de reliquat non encore engagé des crédits des exercices précédents.

Article 11

Après le vote du budget annuel par la Conférence du PROE ou par le sous-comité du Programme de travail et du budget, le directeur :

- a) transmet les documents justificatifs à tous les membres du ~~Programme régional océanien de l'environnement~~ PROE ;
- b) informe les membres du ~~Programme régional océanien de l'environnement~~ PROE du montant de leur contribution, et de l'établissement bancaire auquel ces contributions doivent être versées.

Article 12

Les contributions sont payables en dollars E.U. Toutefois, le directeur est habilité à accepter, à sa discrétion, le versement total ou partiel des contributions d'un membre du ~~Programme régional océanien de l'environnement~~ PROE dans toute autre monnaie nécessaires aux activités du ~~Programme régional océanien de l'environnement~~ PROE.

Article 13

Le directeur présente à chaque Conférence du PROE ou à chaque sous-comité du Programme de travail et du budget un récapitulatif du versement des contributions des membres.

²⁵ Proposition d'amendement par la 12ème CP

FONDS

Article 14

Les crédits du ~~Programme régional océanien de l'environnement~~ PROE sont répartis en deux fonds principaux :

- (i) un fonds de roulement ;
 - (ii) un fonds de fonctionnement ;
- (a) les dépenses au titre ~~des fonctions premières~~ de la fonction de base visées à l'article 7 peuvent être couvertes par des avances du fonds de roulement ;²⁶
 - (b) les avances prélevées sur les fonds de roulement sont remboursées ce fonds dès que des crédits sont disponibles cet effet ;
 - (c) les revenus provenant du placement de sommes appartenant au fonds de roulement sont crédités au poste "recettes diverses" ;
 - (d) les recettes du ~~Programme régional océanien de l'environnement~~ PROE sont créditées au fonds de fonctionnement, à l'exception des contributions au fonds de roulement ;
 - (e) il est fait rapport à la Conférence du PROE ou au sous-comité du Programme de travail et du budget de toute transaction du fonds de roulement.

Article 15

Le directeur peut ouvrir des comptes spéciaux et doit informer la Conférence du PROE ou le sous-comité du Programme de travail et du budget de ses démarches.

Article 16

Le directeur peut, avec l'approbation de la Conférence du PROE, ouvrir des fonds de dépôts.

Article 17

La Conférence du PROE définit clairement l'objet et le plafond de chaque fonds de dépôt. A moins qu'elle n'en décide autrement, ces fonds de dépôts sont gérés conformément au présent règlement, et des états de comptes vérifiés sont soumis chaque année à Conférence du PROE ou au sous-comité du Programme de travail et du budget.

²⁶ Proposition d'amendement par la 12ème CP

Article 18

Le directeur peut accepter des contributions au titre ~~des fonctions premières~~ de la fonction de base, de gestion des projets et de la fonction de mise en œuvre des projets, auquel cas il en soumet le détail à la Conférence du PROE ou au sous-comité du Programme de travail et du budget lors de sa prochaine session.²⁷

GARDE DES FONDS

Article 19

Le directeur est autorisé à ouvrir et à clore des comptes bancaires, auquel cas il en soumet le détail à la Conférence du PROE ou au sous-comité du Programme de travail et du budget.

Article 20

Les transactions bancaires au titre de la mise en œuvre des projets sont effectuées sur un compte distinct de celui utilisé pour les transactions ~~au titre des fonctions premières~~ de la fonction de base et de gestion des projets.²⁸

PLACEMENTS

Article 21

Le directeur peut placer les sommes qui ne sont pas immédiatement nécessaires en dépôts bancaires à court terme porteurs d'intérêts.

DECOUVERTS BANCAIRES

Article 22

La Conférence du PROE fixe tous les ans le plafond des avances de fonds par découverts bancaires que le directeur peut obtenir pour toute année.

²⁷ Proposition d'amendement par la 12ème CP

²⁸ Proposition d'amendement par la 12ème CP

VERIFICATION INTERNE

Article 23

Le directeur :

- (a) fixe des règles et des méthodes financières précises assurant une gestion financière efficace et rationnelle ;
- (b) vérifie que tous les paiements sont effectués contre remise de pièces justificatives ou de documents attestant que les services ou les biens ont été fournis, et qu'ils n'ont pas déjà été payés ;
- (c) désigne les agents habilités à percevoir des fonds ou à engager des dépenses et à effectuer des décaissements au nom du ~~Programme régional océanien de l'environnement~~ PROE ;
- (d) établit un mécanisme de vérification interne permettant de suivre et de contrôler à tout moment les opérations financières afin de veiller à ce que :
 - (i) tous les fonds ou autres ressources financières du ~~Programme régional océanien de l'environnement~~ PROE soient reçus, gardés et dépensés dans les formes prescrites ;
 - (ii) les dépenses engagées et effectuées correspondent bien aux ouvertures de crédits et autres dotations adoptées par la Conférence du PROE, ou encore à l'objet des fonds de dépôt et comptes spéciaux et aux règlements les régissant ;
- (e) prend toutes les précautions nécessaires pour protéger les biens, les équipements et le matériel du ~~Programme régional océanien de l'environnement~~ PROE ;
- (f) prend les mesures voulues pour que les fonds et biens du Programme régional océanien de l'environnement soient convenablement assurés.

Article 24

Le directeur peut, après examen approfondi, passer par profits et pertes les fonds et autres avoirs irrécouvrables, à condition de porter la valeur de ces pertes à la connaissance de la Conférence du PROE ou du sous-comité du Programme de travail et du budget.

Article 25

Le directeur fixe les règles régissant les appels d'offres et soumissions relatifs à l'achat et à la cession de matériels et de fournitures, et les soumet à l'approbation de la Conférence du PROE.

COMPTABILITE

Article 26

Le directeur :

- (a) adopte des principes comptables conformes aux normes généralement et internationalement admises en la matière ;
- (b) met en œuvre, après consultation des agents du Programme régional océanien de l'environnement, des politiques de gestion financière appropriées ;
- (c) soumet les états financiers à la Conférence du PROE ou au sous-comité du Programme de travail et du budget ;
- (d) donne à la Conférence du PROE ou au sous-comité du Programme de travail et du budget toutes les autres informations jugées nécessaires pour établir la situation financière du ~~Programme régional océanien de l'environnement~~ PROE.

Article 27

Les états financiers et les pièces comptables du ~~Programme régional de l'environnement~~ PROE sont établis en dollars E.U.

Article 28

Des comptabilités séparées sont tenues pour tous les fonds de dépôts et les comptes spéciaux.

Article 29

Le directeur présente les états financiers aux auditeurs dès que possible après la clôture de l'exercice budgétaire et au plus tard le 31 mars de l'année suivante.

Article 30

Toutes les dettes auxquelles donnent lieu les opérations de financement de l'actif sont incorporées dans les prévisions budgétaires et les états financiers annuels.

VERIFICATION DES COMPTES

Article 31

La Conférence du PROE nomme tous les deux ans, à sa convenance, un ou plusieurs auditeurs n'ayant aucune attache avec le ~~Programme régional océanien de l'environnement~~ PROE.

Article 32

Les auditeurs :

- a) effectuent leur vérification comptable chaque année conformément aux normes et pratiques généralement et internationalement admises en la matière ;
- b) présentent un rapport dans lequel ils émettent un avis sur la qualité des états financiers du ~~Programme régional de l'environnement~~ PROE ;
- c) effectuent, à la demande de la Conférence du PROE ou du sous-comité du Programme de travail et du budget, d'autres examens particuliers à l'issue desquels ils soumettent des rapports séparés.

Article 33

Les auditeurs présentent un rapport sur les états financiers certifiés dans lesquels ils indiquent :

- a) la portée et la nature de leur vérification et tout changement opéré dans les méthodes comptables ;
- b) toute question affectant l'intégralité sur l'exactitude des comptes ;
- c) l'exactitude ou non des inventaires de fournitures et de matériel sur examen des pièces fournies ;
- d) la pertinence des méthodes comptables du ~~Programme régional océanien de l'environnement~~ PROE, y compris les questions de vérification interne et l'observation du règlement financier ;
- e) le caractère adéquat de la protection fournie par l'assurance des bâtiments, des entrepôts, du mobilier, du matériel et de tout autre bien appartenant au ~~Programme régional océanien de l'environnement~~ PROE ; et
- f) toute autre question qui doit être signalée à la Conférence du PROE ou au sous-comité du Programme de travail et du budget.

Article 34

Les auditeurs présentent leur rapport au directeur dès que possible après la fin de l'exercice financier auquel il se rapporte. Le directeur communique aux membres, avant la prochaine Conférence du PROE ou avant le prochain sous-comité du Programme de travail et du budget, le rapport intégral des auditeurs, assorti de leurs commentaires sur les opérations financières et les comptes du ~~Programme régional océanien de l'environnement~~ PROE, et les accompagne de toute observation qu'il souhaite y joindre.

DISPOSITIONS GENERALES

Article 35

Le directeur peut s'engager, par voie contractuelle ou autre, pour louer les locaux, bureaux, lieux d'entrepôt nécessaires aux activités du ~~Programme régional océanien de l'environnement~~ PROE.

Article 36

Le présent règlement financier s'applique, quelle que soit la provenance des fonds utilisés, à toutes les opérations financières du ~~Programme régional océanien de l'environnement~~ PROE.

Article 37

1. En cas de vacance du poste de directeur, les pouvoirs et attributions de celui-ci sont exercés selon les instructions du président en exercice de la Conférence du PROE, et en l'absence de toute instruction de celui-ci, par le [directeur adjoint]²⁹.
2. Au cas où le directeur du ~~Programme régional océanien de l'environnement~~ PROE est absent du siège ou dans l'incapacité d'exercer ses fonctions, ses pouvoirs et attributions, tels que définis par le présent règlement, sont dévolus au [directeur adjoint]. Dans le cas où le directeur et le [directeur adjoint] sont absents, le directeur nomme un ~~chargé des affaires courantes~~ directeur par intérim dont il détermine les pouvoirs et attributions.³⁰

Article 38

1. Le présent règlement prend effet immédiatement après son adoption par la Conférence du PROE.
2. Les modifications apportées au présent règlement prennent effet à compter de la date de leur approbation par la Conférence du PROE.

²⁹ Il sera éventuellement nécessaire d'amender cet article en fonction de la décision prise par la 12^{ème} CP sur la structure administrative

³⁰ Il sera éventuellement nécessaire d'amender cet article en fonction de la décision prise par la 12^{ème} CP sur la structure administrative



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10-14 septembre 2001

Point 9.3 de l'ordre du jour : Règlement du personnel

Objectif du document

1. Soumettre à l'approbation de la Conférence des propositions d'amendement du règlement du personnel du PROE.

Contexte général

2. Il est nécessaire d'amender le règlement du personnel afin de rendre compte de la mise en œuvre proposée de la révision des rémunérations, des prestations et arrangements concernant tous les membres du personnel, conformément au rapport du groupe de travail du CORP sur la révision des rémunérations et à la révision de la rémunération et des conditions d'emploi des employés contractuels locaux.

3. Les propositions d'amendement sont expliquées dans la pièce jointe au document DT.7.3, qui récapitule les recommandations du groupe de travail du CORP sur la révision de la rémunération et de l'étude de classement des postes, ainsi que de la révision de la rémunération et des conditions d'emploi des employés contractuels locaux. Les tableaux 2A et 2B annexés au règlement du personnel devront être remplacés pour donner effet aux recommandations.

4. Le texte du règlement du personnel est présenté en pièce jointe et les amendements proposés sont identifiés par des marques de révision. Chaque proposition d'amendement fait l'objet d'un renvoi explicatif.

Recommandation

5. La conférence est invitée à :

- **approuver** les amendements au règlement financier.

5 août 2001

Original en langue anglaise

PROGRAMME RÉGIONAL OCÉANIE DE L'ENVIRONNEMENT
(PROE)

RÈGLEMENT DU PERSONNEL

JANVIER ~~1996~~2002
**(Comprenant les modifications proposées pour devenir effectives au 1^{er}
~~octobre~~janvier 19982002)**

Index

Numéro de Page
[à insérer après modification] |

| | |
|-------------------|---|
| Partie I | Portée et application |
| Article 1 | |
| Partie II | Définitions |
| Article 2 | |
| Partie III | Fonctions et obligations |
| Article 3 | Statut de fonctionnaire international |
| Article 4 | Responsabilité du PROE |
| Article 5 | Privilèges et immunités |
| Article 6 | Communication d'informations inédites |
| Article 7 | Conduite |
| Article 8 | Activités extérieures |
| Article 9 | Candidature à une fonction officielle |
| Article 10 | Acceptation d'honneurs, de médailles, de faveurs, de dons ou d'honoraires |
| Partie IV | Nomination et promotion |
| Article 11 | Nomination du directeur et du personnel |
| Article 12 | Stratégie d'engagement du personnel |
| Article 13 | Processus de nomination |
| Article 14 | Promotion |
| Article 15 | Résiliation |
| Partie V | Indemnités à l'engagement et à la résiliation |
| Article 16 | |
| Partie VI | Heures de travail |
| Article 17 | Heures normales |
| Article 18 | Heures supplémentaires |
| Partie VII | Rémunération |
| Article 19 | Fixation et ajustements |
| Article 20 | Salaires |

| | | |
|--------------------|---|----|
| Partie VIII | Indemnités et prestations correspondantes | |
| Article 21 | Indemnités pour fonctions plus lourdes et plus étendues | |
| Article 22 | Indemnité et représentation | |
| Article 23 | Allocations destinées aux employés contractuels spécialisés et aux expatriés ¹ | |
| Article 24 | Indemnités destinées au directeur | |
| Partie IX | Congés | |
| Article 25 | Congé annuel | 15 |
| Article 26 | Congé de maladie | 16 |
| Article 27 | Congés divers..... | 16 |
| Partie X | Logement | |
| Article 28 | | 17 |
| Partie XI | Frais | |
| Article 29 | | 17 |
| Partie XII | Discipline | |
| Article 30 | | 18 |
| Partie XIII | Consultation du personnel | |
| Article 31 | | 19 |
| Partie XIV | Divers | |
| Article 32 | | 19 |
| Annexes | | |
| Annexe 1 | Indemnités | 21 |
| Annexe 2A | Grilles des salaires des employés contractuels spécialisés ² | 22 |
| Annexe 2B | Grilles des salaires des employés contractuels locaux ³ | 23 |

¹ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE
² Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE
³ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

PARTIE I : PORTÉE ET APPLICATION**Article 1er**

- (a) Le présent règlement prévoit les obligations et les droits réciproques du PROE et de ses employés. Il a été entériné par la Conférence du PROE et il est administré par le directeur. Il s'applique à tous les membres du personnel engagés au PROE par le directeur, et au directeur lui-même, s'il y a lieu. Il ne s'applique pas aux employés contractuels spécialisés temporaires ou à court terme, aux occasionnels ni aux experts-conseils, sauf indication contraire explicite ou si d'autres conditions ont fait l'objet d'un accord par écrit.⁴
- (b) Si une partie quelconque du présent règlement est contraire aux lois du Samoa, ou lorsqu'un cas donné n'y est pas prévu, les lois du Samoa sont appliquées.
- (c) Le présent règlement peut être complété ou modifié par la Conférence du PROE sans préjudice des contrats existants des membres du personnel.
- (ca) Les modifications apportées au présent règlement à la dixième Conférence du PROE (1998) entrent en vigueur le 1^{er} octobre 1998.⁵
- (cb) Les modifications apportées au présent règlement à la douzième Conférence du PROE (2001) entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2002⁶
- (d) Le directeur peut compléter le présent règlement par des directives pour le personnel compatibles avec le présent règlement ou avec toute décision prise par la Conférence du PROE ; d'autre part, il peut émettre toute directive qui lui paraît nécessaire pour assurer la mise en vigueur du présent règlement.
- (e) La Huitième Conférence du PROE en 1995 a convenu que c'est à Fidji que serait sélectionnée l'organisation de référence pour procéder à l'élaboration d'un modèle de rémunération régional approprié reposant sur une comparaison avec les données du marché pour les compétences requises. Ce modèle régional fait l'objet d'un ajustement pour assurer sa mise en œuvre équitable dans les organisations du CCOPS-CORP⁷ implantées dans d'autres pays ; d'autre part, l'allocation exonérée d'impôts destinée aux expatriés est prise en compte lors du calcul des indemnités et prestations correspondantes.

⁴ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

⁵ Inséré lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

⁶ Proposition d'insertion par la 12^{ème} Conférence du PROE

⁷ Proposition d'amendement lors de la 12^{ème} Conférence du PROE

PARTIE II : DÉFINITIONS

Article 2

(a) Dans le présent règlement, sauf exigence contraire du contexte, on entend par :

“Indemnités” : une rémunération autre que les salaires, à l'exclusion de fonds reçus pour couvrir des frais encourus par un employé dans l'exercice de ses fonctions.

“Enfant” : l'enfant biologique d'un employé, l'enfant adopté par un employé en vertu d'une ordonnance d'adoption ou l'enfant dont un employé a la tutelle légale.⁸

“Employés contractuels”⁹

“CORP” s'entend du Conseil régional des organisations du Pacifique.¹⁰

“Personne à charge” : le/la conjoint(e) ou les enfants à charge d'un employé.

“Enfant à charge” : un enfant célibataire et à charge d'un employé, qui est :

- (i) âgé de moins de 16 ans, ou
- (ii) âgé de moins de 19 ans s'il étudie à plein temps dans un établissement secondaire, ou
- (iii) âgé de moins de 22 ans s'il est inscrit et étudie à plein temps dans une université ou un autre établissement d'enseignement supérieur, ou
- (iv) infirme mentalement ou physiquement.

“Employé” : un terme général qui, selon le contexte, peut désigner un membre du personnel contractuel local, un employé contractuel spécialisé ou un membre du personnel temporaire, ou les trois catégories à la fois.¹¹

“Effectif” : postes du personnel agréés par la Conférence du PROE.

“Expatrié” : un membre du personnel contractuel spécialisé qui n'est ni citoyen ni résident permanent du Samoa, et qui n'y réside qu'en vertu de son emploi au PROE.¹²

“Agglomération d'Apia” : celle-ci comprend Letogo, Afiamalu, Ululoloa et Faleula.

⁸ Proposition d'insertion lors de la 12^{ème} Conférence du PROE

⁹ Supprimé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

¹⁰ Proposition d'insertion lors de la 12^{ème} Conférence du PROE

¹¹ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

¹² Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

“Ecole internationale” : une école, qui peut être un pensionnat à l'étranger, dans laquelle l'enfant d'un employé expatrié peut étudier et recevoir un enseignement d'un niveau suffisant à permettre la réinsertion de l'enfant dans le système éducatif de son pays d'origine lorsque le contrat de l'employé est achevé.¹³

“Local” : un membre du personnel qui n'est pas un expatrié.¹⁴

“Employé contractuel local” : un membre du personnel local recruté sous contrat à durée déterminée dont les fonctions ne nécessitent pas les qualifications et/ou l'expérience exigées du personnel contractuel spécialisé, notamment les employés comptables, administratifs, de bureau, les secrétaires et les techniciens.¹⁵

“Ecole locale” : une école, qui peut être publique, religieuse ou privée, où l'enfant d'un employé contractuel spécialisé peut étudier dans le système éducatif du Samoa.¹⁶

“Employé contractuel spécialisé” : un employé recruté sous contrat à durée déterminée accomplissant un travail qui exige un diplôme universitaire ou une qualification équivalente, ou bien une qualification moindre avec des compétences et une expérience pratique suffisantes pour compenser le défaut de qualifications officielles.¹⁷

“Régime de rémunération” : la formule de rémunération agréée par la Conférence du PROE.

“Salaire” : le taux de rémunération annuel de base correspondant au poste mentionné dans la grille des salaires du PROE.

“CCOPS” : ~~Comité de coordination des organisations du Pacifique Sud.~~¹⁸

“PROE” : Programme régional océanien de l'environnement.

“Personnel” ou **“Membre du personnel”** : un employé contractuel local ou un employé contractuel spécialisé nommé à un poste permanent.¹⁹

- (b) En cas de divergence ou de désaccord au niveau de l'interprétation des présentes définitions, la décision du directeur est sans appel.

¹³ Proposition d'insertion lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PJ.3 (C), page 8, point 17DT.

¹⁴ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

¹⁵ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

¹⁶ Proposition d'insertion lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PJ.3 (C), page 8, point 17]

¹⁷ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

¹⁸ Proposition de suppression lors de la 12^{ème} Conférence du PROE

¹⁹ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

PARTIE III : FONCTIONS ET OBLIGATIONS

Statut de fonctionnaire international

Article 3

Le directeur et tous les membres du personnel du PROE sont des fonctionnaires internationaux. Leurs responsabilités ne sont pas nationales mais exclusivement internationales. En acceptant leur nomination, ils s'engagent à exercer leurs fonctions et à régler leur conduite en fonction des seuls intérêts du PROE.

Responsabilité du PROE

Article 4

Le directeur est responsable du bon fonctionnement du PROE. Les membres du personnel sont assujettis à l'autorité du directeur et, dans l'exercice de leurs fonctions, ne doivent solliciter ni recevoir aucun ordre d'une quelconque autorité extérieure.

Privilèges et immunités

Article 5

Les privilèges et immunités sont ceux définis dans l'accord relatif au siège du PROE signé par l'Etat indépendant du Samoa et le PROE le 30 avril 1996.²⁰

Communication d'informations inédites

Article 6

Les membres du personnel doivent faire preuve de la plus grande discrétion dans tous les domaines officiels. Ils ne doivent communiquer à quiconque ou à la presse toute information inédite dont ils ont connaissance du fait de leur poste officiel, sauf dans l'exercice de leurs fonctions ou avec l'autorisation du directeur. Tout droit de propriété ou autre sur les résultats de tous travaux réalisés par les membres du personnel dans l'exercice de leurs fonctions appartient au PROE.

²⁰ Inséré lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

Conduite
Article 7

Les membres du personnel doivent s'abstenir de toute action - notamment toute déclaration ou activité publique quelle qu'elle soit - susceptible de nuire à leurs postes de fonctionnaires internationaux. Il ne leur est pas demandé de renoncer à leurs sentiments nationaux ou à leurs convictions politiques et religieuses. Cependant, ils doivent à tout moment faire preuve de la réserve et du tact qui leur incombent du fait de leur statut international.

Activités extérieures
Article 8

Aucun membre du personnel ne peut accepter ou remplir une charge ou une mission qui, de l'avis du directeur, est incompatible avec la bonne exécution de leurs fonctions auprès du PROE.²¹

Candidature à une fonction officielle
Article 9

Tout membre du personnel posant sa candidature à une fonction officielle à caractère politique doit remettre sa démission au PROE.

Acceptation d'honneurs, de médailles, de faveurs, de dons ou d'honoraires
Article 10

Les membres du personnel ne doivent accepter, en contrepartie de leur travail au PROE, ni honneurs ni médailles décernés par quelque gouvernement ou organisme que ce soit ni, sans l'autorisation du directeur, aucun don, honoraire ou faveur de la part d'un quelconque gouvernement, organisme ou individu tant qu'ils demeurent en poste.

PARTIE IV : NOMINATION ET PROMOTION

Nomination du directeur et du personnel
Article 11

directeur

- (a) Le directeur est nommé conformément aux conditions fixées par la Conférence du PROE.

²¹ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

directeur - Exercice des pouvoirs

- (b) Lorsque le poste de directeur est vacant, les fonctions et les pouvoirs de celui-ci sont exercés suivant les directives du Président de la Conférence du PROE et, à défaut de directive, par le directeur adjoint.
- (c) Lorsque le directeur est absent du Siège, le directeur adjoint est désigné pour agir en qualité de directeur ; au cas où tous deux seraient absents, un fonctionnaire choisi par le directeur est nommé responsable.

Pouvoir de nomination

- (d) Le pouvoir de nomination est détenu par le directeur, compte tenu du régime d'effectifs et de rémunération agréé par la Conférence du PROE.

Stratégie d'engagement du personnel**Article 12**

- (a) Dans la sélection du personnel destiné à être engagé au PROE, les considérations principales sont :
 - (i) les qualifications et l'expérience requises
 - (ii) la compétence
 - (iii) l'intégrité
 - (iv) le principe de la libre concurrence
- (b) Sous réserve de l'Article 12, paragraphe (a) ci-dessus, lors de la sélection de personnel contractuel spécialisé, le directeur doit prendre en considération les candidatures de ressortissants des Etats insulaires membres du PROE ainsi que l'opportunité d'une représentation nationale équitable.²²
- (c) Lorsqu'un poste d'employé contractuel local est vacant, la vacance fera l'objet d'une annonce dans la presse d'Apia. Lorsqu'un poste d'employé spécialisé est vacant, la vacance fera l'objet d'annonces au niveau régional.²³
- (d) Lorsque deux candidats à un poste d'employé contractuel local sont jugés d'aptitude égale et que l'un d'eux est un employé du PROE, la préférence est donnée à l'employé du PROE.²⁴
- (e) Les postes du PROE ne font l'objet d'aucune discrimination entre hommes et femmes.

²² Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

²³ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

²⁴ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

Processus de nomination
Article 13

- (a) Une nomination n'est valable que si elle fait l'objet d'une offre d'emploi par écrit, signée par le directeur ou un fondé de pouvoir, et d'une acceptation par écrit signée par le candidat nommé au poste. Toute offre d'emploi doit comporter un énoncé des fonctions, toutes les conditions d'emploi et une copie du règlement du Personnel.
- (b) Une nomination est soit temporaire soit sujette à un contrat à durée déterminée ou de courte durée. La période d'emploi d'un membre du personnel temporaire ou contractuel est fixée par le directeur en fonction des exigences du programme de travail et des fonds disponibles.²⁵
- (ba) L'engagement d'un employé contractuel local n'excède pas trois ans. Cet engagement peut faire l'objet d'une prorogation de trois ans maximum, sous réserve des exigences du programme de travail et de la disponibilité de fonds, et si la performance de l'employé est satisfaisante.²⁶
- (c) Un engagement temporaire ne peut dépasser une période de six mois. Une nomination temporaire est généralement effectuée pour remplacer un employé contractuel local qui a démissionné avec peu de préavis ou qui est en congé.²⁷
- (d) Un engagement à durée déterminée, dans le cas d'un employé contractuel spécialisé, est pour une période minimale de trois ans. Un engagement de courte durée, dans ce cas, est pour toute période inférieure à trois ans, sous réserve des conditions fixées par le directeur, mais dans les limites des grilles des salaires applicables au PROE. Sous réserve de l'article 13 (ea), un engagement de courte durée peut être renouvelé pour une ou plusieurs périodes.²⁸
- (e) Sous réserve de l'article 13 (ea), un engagement à durée déterminée de trois ans, dans le cas d'un employé contractuel spécialisé, est renouvelable selon les besoins du PROE et en fonction du mérite et de la performance de l'employé, pour une deuxième période n'excédant pas trois ans.²⁹
- (ea) Au terme d'une durée totale de service de six ans effectuée par un employé contractuel spécialisé, le poste fait obligatoirement l'objet d'un avis de vacance. Le titulaire est autorisé à postuler et peut être reconduit dans ses fonctions si le directeur estime que son mérite le justifie, auquel cas un rapport en ce sens est soumis à la prochaine Conférence du PROE.³⁰

²⁵ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

²⁶ Inséré lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

²⁷ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

²⁸ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

²⁹ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

³⁰ Inséré lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

- (f) La durée et les conditions de l'engagement peuvent être modifiées, dans des cas exceptionnels, par accord mutuel écrit entre le directeur et l'employé.
- (g) Tout engagement est provisoire tant qu'il n'est pas confirmé. Tout engagement est sujet au passage satisfaisant d'une visite médicale chez un médecin désigné, et à une période d'essai de six mois qui peut être prolongée ou réduite par le directeur. A la fin de la période d'essai, le directeur doit, par écrit:
 - (i) confirmer l'engagement, ou
 - (ii) prolonger la période d'essai, ou
 - (iii) résilier l'engagement.
- (h) L'engagement :
 - (i) d'un expatrié commence le jour où il quitte son foyer pour entrer en fonction au PROE ;
 - (ii) d'un employé local commence le jour de son engagement.
- (i) Le salaire d'un employé est versé à compter de la date de son engagement.

Promotion

Article 14

- (a) Un membre du personnel contractuel local est promu lorsqu'il est nommé à un poste plus important que son poste actuel.³¹
- (b) Une promotion constitue une modification des conditions d'emploi : à ce titre, elle est sujette au paragraphe (f) de l'Article 13.

Résiliation

Article 15

Conditions de résiliation

- (a) Un engagement est résilié :
 - (i) lorsqu'un engagement à durée déterminée arrive à échéance, ou
 - (ii) par préavis d'un mois donné par écrit par le PROE ou l'employé à l'autre partie, ou
 - (iii) sans préavis donné par le PROE ou l'employé, moyennant le paiement à l'autre partie d'un mois de salaire en lieu et place de préavis, ou
 - (iv) à titre de mesure disciplinaire, par renvoi avec ou sans préavis conformément au paragraphe (b) de l'Article 30.

³¹ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

Employés suspendus

- (b) Avant de renvoyer ou de donner préavis à un membre du personnel qui est un fonctionnaire titulaire de l'Administration d'un Etat membre, le directeur en informe le gouvernement en question.

Certificat de service

- (c) Au terme de sa période d'emploi au PROE, tout membre du personnel reçoit un certificat concernant la nature et la durée de ses fonctions, le montant de sa rémunération et toutes autres informations utiles.

Dernière paie

- (d) Au terme de la période d'emploi, toute somme due au PROE par le membre du personnel est déduite de tout montant dû par le PROE au membre du personnel.

PARTIE V : INDEMNITÉS À L'ENGAGEMENT ET À LA RÉSILIATION

Article 16

Allocations

- (a) Le PROE prend en charge les frais d'engagement et de résiliation suivants des membres du personnel contractuel spécialisé recrutés en dehors de l'agglomération d'Apia. Les indemnités couvrent les frais de transport et d'hébergement de l'employé et des personnes à charge qui l'accompagnent, pour les voyages aller et retour entre leur domicile et Apia par le chemin le plus court et le plus économique. Compte tenu des circonstances familiales, le directeur a toute latitude pour inclure les personnes à charge arrivant dans les six mois qui suivent la date d'engagement ou repartant dans le mois qui précède la date de résiliation.³²

Billets d'avion

- (i) Directeur : classe affaires.
Autres catégories : classe touriste.

³² Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

Frais de déménagement

- (ii) Les frais raisonnables d'emballage, d'assurance, de transport et de déballage des effets personnels et des appareils ménagers, comme suit :
- (a) 6 m³ pour le membre du personnel
2 m³ pour le conjoint à charge
1 m³ pour chaque enfant à charge
 - (b) jusqu'à 20 kilos d'excédent de bagages par personne pour tout employé contractuel spécialisé recruté outre-mer.³³

Pour les contrats passés avant le 1^{er} octobre 1998, les prestations sont respectivement de 12 m³, 4 m³ et 2 m³.

Prime d'installation

- (iii) Pour compenser les faux frais et les perturbations causées par le déménagement, une prime d'installation est versée à l'engagement seulement, au taux prévu à l'Annexe 1 du présent règlement.

Hébergement provisoire³⁴

- (iv) Hébergement dans un hôtel approprié ou un autre établissement meublé pour un maximum de ~~cinq-six~~ jours ou toute période jugée raisonnable par le directeur, compte tenu des circonstances mais qui n'excède pas douze jours ouvrables. Les contractuels spécialisés ne toucheront pas d'allocation de logement pour la période durant laquelle leurs frais d'hébergement provisoire sont pris en charge.³⁵

Assistance fournie par le PROE

- (v) La personne nommée au poste bénéficie d'une assistance pour s'installer à Apia. Cette assistance peut prendre la forme d'une aide pour trouver une location satisfaisante et de conseils sur les conditions acceptables.

Dérogation

- (b) Les indemnités prévues au paragraphe (a) de l'Article 16 ne sont pas applicables et peuvent être refusées en tout ou en partie, à la discrétion du directeur, si :
- (i) les frais sont pris en charge, en tout ou en partie, par une autre organisation, ou
 - (ii) dans les 12 mois qui suivent son engagement, l'employé remet sa démission conformément à l'Article 15, paragraphe (a), alinéa (ii) ou (iii), ou s'il est renvoyé conformément à l'Article 30, paragraphe (b), alinéa (iv) ou (v).

³³ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

³⁴ Proposition d'insertion lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PJ.3 (C), page 6, point 12]

³⁵ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

PARTIE VI : HEURES DE TRAVAIL

Heures normales

Article 17

- (a) Le directeur a le droit de faire appel aux services d'un employé dans une mesure jugée raisonnable.
- (b) Les heures de bureau normales sont de 8h à 12h et de 13h à 16h35 du lundi au vendredi, soit un total de 37 heures 55 minutes par semaine.
- (c) Les horaires du chauffeur/coursier, du jardinier, du factotum et du préposé au thé/agent de nettoyage sont fixés par le directeur. Ils doivent travailler 40 heures par semaine ou 8 heures par jour avant d'avoir droit au paiement d'heures supplémentaires.
- (d) Le gardien de nuit est appelé à travailler de 18h à 6h, du lundi au vendredi, et à faire les heures supplémentaires exigées par le directeur.

Heures supplémentaires

Article 18

Admissibilité

- (a) Les employés contractuels locaux et temporaires jusqu'~~au~~ à la ~~niveau 4~~ classe F peuvent réclamer le paiement d'heures supplémentaires, ou un temps de congé équivalent, pour les heures de travail accomplies en sus de leurs heures de travail normales.^{36 37}

Taux de rémunération des heures supplémentaires

- (b) Les taux de rémunération des heures supplémentaires sont les suivants :
 - (i) pour les jours autres que les dimanches et jours fériés, une fois et demie le taux horaire normal.
 - (ii) pour les dimanches et jours fériés, deux fois le taux horaire normal.

Sous réserve que le taux horaire normal payé pour toute heure supplémentaire ne dépasse pas le taux horaire normal payé à un employé à l'échelon supérieur de la classe 2 en accord avec la pratique du service public du Samoa.^{38 39}

Indemnité de repas

- (c) Un employé appelé à faire plus de 6 heures supplémentaires un samedi, dimanche ou jour férié, ou à travailler après 18h30 un jour ouvrable, touche une indemnité de déjeuner et de dîner aux taux autorisés par le directeur.

³⁶ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

³⁷ Proposition d'amendement lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PJ.4, page 9, paragraphe 12]

³⁸ Stipulation insérée lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

³⁹ Une délégation du personnel contractuel spécialisé a demandé que la 12^{ème} Conférence du PROE élimine totalement cette condition ajoutée lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

Aide au transport

- (d) Un employé appelé à faire plus d'une heure supplémentaire lors d'un jour ouvrable normal est reconduit chez lui dans un véhicule du PROE ou, en cas d'indisponibilité, par taxi aux frais du PROE ou peut réclamer une indemnité de déplacement conformément au paragraphe (d) de l'Article 29.⁴⁰
- (e) Un employé appelé à faire des heures supplémentaires un samedi, dimanche ou jour férié est :
- (i) conduit au lieu de travail et reconduit chez lui dans un véhicule du PROE ou, en cas d'indisponibilité, par taxi aux frais du PROE, ou
 - (ii) autorisé à réclamer une indemnité de déplacement conformément au paragraphe (d) de l'Article 29.

PARTIE VII : RÉMUNÉRATION

Article 19

Fixation et ajustements

- (a) Le régime de rémunération et les conditions de service des employés du PROE sont fixés par la Conférence du PROE.
- (b) La rémunération de tous les employés du PROE est exprimée et payée en talas samoans.

Ajustements

- (c) Les salaires des contractuels spécialisés et les indemnités des expatriés sont exprimés en droits de tirage spéciaux (DTS) du Fonds monétaire international et font l'objet d'un ajustement tous les six mois basé sur une moyenne glissante de la valeur du DTS par rapport au tala samoan pour la période de six mois précédant immédiatement la date de l'ajustement.⁴¹
- (d) Les grilles des salaires des employés contractuels spécialisés ~~sont révisées~~ font l'objet d'une révision périodique tous les trois ans en coordination avec les autres organisations du CORP, un échantillon de postes faisant l'objet de comparaisons avec le marché pertinent, en coordination avec les autres organisations du CCOPS et basée sur qui donneront lieu à des ajustements internes basés sur la comparaison avec le marché et prenant en ligne de compte :⁴²
- l'efficacité du recrutement
 - une analyse des pratiques du marché sur lequel le Secrétariat assure son recrutement.⁴³

⁴⁰ Proposition d'amendement lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PJ.4, page 11, paragraphe 24]

⁴¹ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

⁴² Proposition d'amendement lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PJ.3 (C), pages 2 et 3, points 1.4 et 1.7]

⁴³ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

- (e) Les ajustements des indemnités de pénibilité correspondantes sont basés sur :
- l'évolution de l'indice du coût de la vie (logement exclu)
 - le taux de change
 - le facteur de relativité fiscale
- (f) Les salaires du personnel contractuel local sont révisés tous les trois ans, les échelles de salaires étant alors ajustées au 75^{ème} intervalle percentile des postes comparables sur le marché local des salaires à Apia, sur la base d'une étude du marché des salaires local à Apia.⁴⁴ ~~ajustés en même temps et selon le même taux d'ajustement que celui appliqué dans la fonction publique du Samoa. Toutefois si les salaires de ces employés sont supérieurs à ceux pratiqués dans la fonction publique et le secteur privé d'Apia à raison de plus de 20%, il ne sera pas procédé aux ajustements prévus au présent article, sauf à raison du relèvement nécessaire pour conserver cette marge de 20% au dessus du marché local. Ces salaires font l'objet d'une révision bisannuelle afin de maintenir le même écart avec le marché de l'emploi des secteurs public et privé d'Apia.~~⁴⁵

Salaires Article 20

Généralités

- (a) Les grilles actuelles des salaires à la date
- (b) d'agrément du présent règlement par la Conférence du PROE sont indiquées à l'Annexe 2 du présent règlement.

Salaire à l'engagement

- (b) L'engagement du personnel contractuel local s'effectue à l'échelon inférieur de la classe du poste en question ; toutefois, le directeur a toute latitude pour engager l'employé, dans certains cas particuliers, à un échelon plus élevé si les circonstances le justifient.⁴⁶
- (c) Le directeur a toute latitude pour engager un employé contractuel spécialisé à l'échelon qu'il juge approprié dans les limites de la grille des salaires applicable ; les engagements font l'objet d'une révision annuelle effectuée par le directeur.⁴⁷
- (d) Le niveau de salaire pour toute période de contrat est fixe dans le cas d'un employé contractuel spécialisé ; toute révision effectuée durant cette période est laissée à la discrétion du directeur.⁴⁸

⁴⁴ Amendé lors de la 12^{ème} Conférence du PROE

⁴⁵ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

⁴⁶ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

⁴⁷ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

⁴⁸ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

Salaire après promotion

- (e) La nomination sur promotion se fait au minimum de la fourchette des salaires pour le nouveau poste ou, si les salaires des deux postes se recoupent, au niveau de la fourchette supérieure des salaires qui procure une augmentation de salaire immédiate correspondant à un échelon d'augmentation.

Augmentations

- (f) Le directeur peut accorder une augmentation à un employé à la fin d'une année de service :
- (i) lorsque les performances de l'employé sont considérées comme exceptionnelles lors de l'évaluation ou⁴⁹
 - (ii) en reconnaissance d'une amélioration continue des compétences officielles de l'employé dans le cadre de ses fonctions au PROE²,
 - (iii) s'il considère que l'employé a développé de façon permanente sa capacité à assumer des responsabilités dans le cadre de ses fonctions au PROE⁵⁰.

Prime de performance⁵¹

- (g) Lorsqu'un employé contractuel spécialisé a atteint le point maximum dans sa grille approuvée et que⁵² la sa prestation professionnelle d'un employé est jugée exceptionnelle à la fin d'une année de service, le directeur peut octroyer à cet employé une prime forfaitaire de performance, sous réserve que cette prime :
- (i) ne soit pas accordée sous forme d'une augmentation de salaire permanente ;
 - (ii) puisse être financée entièrement à partir de la dotation budgétaire de l'année concernée ; et
 - (iii) ne dépasse pas 5 % du salaire actuel de l'employé.

⁴⁹ Proposition d'amendement lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PJ.3 (C), page 2, point 1.4 et page 12, point 1]

⁵⁰ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

⁵¹ Inséré lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

⁵² Proposition d'amendement lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PJ.3 (C), page 12, point 1.4 et page 12, point 1]

PARTIE VII : INDEMNITÉS ET PRESTATIONS CORRESPONDANTES

Indemnités pour fonctions plus lourdes et plus étendues

Article 21

- (a) Un membre du personnel peut, à tout moment, être appelé par le directeur à remplir les fonctions d'un poste supérieur ou d'un autre poste - que les circonstances justifient ou non une rémunération plus élevée.
- (b) Un membre du personnel appelé par le directeur à remplir toutes les fonctions d'un poste de classe supérieure, pour une période continue d'au moins dix jours ouvrables, recevra un complément d'indemnité correspondant à la différence entre son salaire à l'époque et le salaire minimum correspondant au poste supérieur.

Indemnité de représentation

Article 22

Le directeur et le directeur adjoint touchent une indemnité de représentation, non sujette à justification, correspondant à 5 % et à 1 % du salaire de base, respectivement.

Allocations destinées aux employés contractuels spécialisés et aux employés expatriés⁵³

Article 23

(1)⁵⁴ Outre le salaire, le personnel expatrié a droit aux allocations et prestations suivantes :

- (a) Une **indemnité de pénibilité** correspondant à 5 % du salaire.
- (b) Un **différentiel de coût de la vie**, reflétant l'écart entre les indices du coût de la vie à Suva et à Apia. L'indemnité fait l'objet d'une révision annuelle. Elle n'est ajustée que dans la mesure où l'indice a enregistré des variations d'au moins cinq pour cent de plus ou de moins dans la période écoulée depuis la dernière révision.

⁵³ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

⁵⁴ Numérotation insérée lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

- (c) Une **allocation pour le remboursement de frais de scolarité** jusqu'à concurrence de ~~[10 788 15 600 USD]~~ par enfant par an, sujette à une limite de ~~[32 364 46 800 USD]~~ par famille par an, pour contribuer aux frais d'éducation effectivement encourus par les enfants à la charge de l'employé. ~~Sont compris les~~ Cette allocation ne couvre que le remboursement des frais de scolarité, ~~les des~~ frais de pensionnat, ~~les des~~ activités hors programme obligatoires organisées par les autorités scolaires, ~~et les des~~ cours de langue privés si nécessaire. La présente allocation fait l'objet de révisions qui se basent sur 100% de la valeur des frais de scolarité et de pensionnat dans un lycée international pour les élèves de la troisième (4th form) à la terminale (7th form).^{55 56}
- (i) ~~au Samoa : les frais de scolarité et les excursions scolaires obligatoires ;~~
- (ii) ~~hors du Samoa : les frais de scolarité et de pensionnat, les excursions scolaires obligatoires, les uniformes scolaires réglementaires, l'achat ou la location de manuels scolaires~~

Toute aide financière extérieure (par ex. une bourse) reçue par un employé contractuel spécialisé expatrié et destinée aux rubriques ci-dessus, doit être déduite des frais encourus, lors du calcul du montant à rembourser.⁵⁷

- (d) **Voyages pour les vacances scolaires.** Droit à un aller retour par an, en classe touristique, entre l'établissement scolaire et Apia :
- (i) chaque enfant à charge scolarisé en dehors du Samoa, ou
- (ii) l'employé ou son conjoint, sous réserve que le voyage ne soit pas accompli dans les six derniers mois du contrat.

Cependant, lorsque l'employé à droit au remboursement du voyage aller retour pour congé dans les foyers en application de l'article 23(1) (e) ci-après, ce droit ne s'ajoute pas à celui relatif au congé aux foyers.⁵⁸

- (e) **Congé dans les foyers**, pour chaque année complète de service, sauf la dernière. L'allocation correspond au remboursement du voyage aller retour en classe touristique entre Apia et le domicile pour l'employé, le conjoint et les enfants à charge. Le domicile usuel de l'employé sera convenu entre lui et le PROE au moment de l'engagement.
- ~~(f) Une prime correspondant à 14% du salaire de base de la dernière année au terme d'un contrat de deux ans, à condition que le contrat ne soit pas renouvelé, 21% au terme d'un contrat de trois ans, à condition que le contrat ne soit pas renouvelé et 33% au terme d'un contrat de six ans. Dans des cas particuliers (ex. maladie), le directeur peut autoriser le paiement de la prime, en tout ou en partie. La présente disposition ne s'applique à aucun nouveau contrat passé à partir du 1^{er} octobre 1998.~~^{59 60}

⁵⁵ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

⁵⁶ Proposition d'amendement lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PJ.3 (C), page 8, point 17. Les nouveaux chiffres correspondent au taux payé par le Secrétariat du Forum au personnel expatrié dont les enfants étudient dans des lycées internationaux aux Fidji et hors des Fidji, soit 11 229 FJS].

⁵⁷ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

⁵⁸ Proposition d'amendement lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PJ.3 (c), page 9, point 18. Si la 12^{ème} Conférence du PROE décide de réviser cette prestation en vertu de l'article 23 (1)(e), il sera nécessaire de supprimer la condition proposée et de préciser que cette prestation « vient s'ajouter au droit à remboursement du voyage pour congé dans les foyers ».]

⁵⁹ Stipulation insérée lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

⁶⁰ Proposition de suppression lors de la 12^{ème} Conférence du PROE

(fa) Une **indemnité de rapatriement** équivalente à deux semaines de salaire, aux termes d'un contrat qui n'est ni prolongé, ni renouvelé.⁶¹

(g) Une **indemnité de marché**, comme suit :

- le directeur a toute latitude pour décider si un poste donné remplit les conditions requises pour cette indemnité ;
- l'admissibilité est liée au poste, non à l'individu ;
- l'indemnité est négociable jusqu'à concurrence de 25 % de la médiane de la grille des salaires ;
- l'indemnité maximale fait l'objet d'une révision annuelle et d'un ajustement en fonction de l'évolution relative de la grille des salaires de base en unités de DTS ;
- les critères directeurs d'admissibilité sont les suivants :
 - (i) les compétences en jeu doivent être rares et très demandées dans le contexte international
 - (ii) un échec confirmé au niveau du recrutement de candidats satisfaisants,
 - (iii) des ressources budgétaires sont disponibles,
 - (iv) les conditions à l'appui de la décision d'octroyer l'indemnité sont transparentes.

Le montant de la prime est déterminé lors de négociations avec le candidat préféré.

L'indemnité ne devra pas être accordée à plus de 10 % des postes contractuels spécialisés à un moment donné.⁶²

Le directeur doit aviser la Conférence du PROE de tout accord relatif à une indemnité de marché dépassant 5 % de la médiane de la grille des salaires.

(2)⁶³ Outre leur salaire, les employés contractuels spécialisés locaux ont droit aux indemnités et prestations suivantes :

(a) **une indemnité de différentiel de coût de la vie** reflétant le différentiel du coût de la vie entre Suva et Apia comme il est dit à l'annexe 2(a) au présent règlement. Cette indemnité fait l'objet d'une révision annuelle et d'un ajustement, sous réserve d'une fluctuation d'au moins 5 % de plus ou de moins de l'indice depuis la dernière révision. Cette indemnité ne s'applique pas en cas de paiement de celle prévue à l'article 23(1)(b).

(b) ~~Une prime correspondant à 14 % du salaire de base de la dernière année de service au terme d'un contrat de deux ans non renouvelé, à 21 % au terme d'un contrat de trois ans non renouvelé, et à 33 % au terme de six ans de service. Dans des cas particuliers (maladie ou autres), le directeur peut autoriser le paiement de la prime en tout ou en partie. Sous réserve que la présente indemnité soit limitée aux contrats passés à partir du 1^{er} janvier 1996 et que la présente indemnité ne soit pas versée à un employé qui a également droit à une prime aux termes de l'article 23(1)(f) au titre du même contrat. Cette disposition ne s'applique pas aux nouveaux contrats passés à compter du 1^{er} octobre 1998.~~⁶⁴

⁶¹ Inséré lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

⁶² Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

⁶³ Inséré lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

⁶⁴ Proposition de suppression lors de la 12^{ème} Conférence du PROE

- (c) Une allocation pour le remboursement de frais de scolarité jusqu'à concurrence de 3 200 USD par enfant par an, sujette à une limite de 9 600 USD par famille par an, pour contribuer aux frais d'éducation effectivement encourus par les enfants à la charge de l'employé. Cette allocation ne couvre que le remboursement des frais de scolarité et des activités hors programme obligatoires organisées par les autorités scolaires. La présente allocation fait l'objet de révisions qui se basent sur 100% de la valeur des frais de scolarité et de pensionnat dans un lycée internationale pour les élèves de la troisième (4th form) à la terminale (7th form).

Lorsqu'un employé contractuel spécialisé local bénéficie d'une aide financière extérieure (telle une bourse d'étude) au titre des prestations ci-dessus, le montant de cette aide est déduit du montant des dépenses susceptibles de remboursement.

Cette allocation n'est pas disponible lorsque une allocation est versée au titre de l'article 23 (1)(c).⁶⁵

Indemnités destinées au directeur **Article 24**

En sus de toute autre indemnité prévue par ailleurs dans le présent règlement, le directeur a droit aux prestations suivantes :

- (a) logement exempt de loyer jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à l'Annexe 1 ;
- (b) les frais d'électricité associés au logement ; et
- (c) une indemnité de ménage. Cette indemnité est ajustée en même temps et selon le même taux d'ajustement que celui appliqué dans la fonction publique du Samoa ; son taux actuel est indiqué à l'Annexe 1.

PARTIE IX : CONGÉS

Congé annuel **Article 25**

- (a) Les congés annuels sont octroyés comme suit :

⁶⁶Employés contractuels spécialisés : 25 jours ouvrables. Pour les contrats passés avant le 1^{er} octobre 1998, le droit à congé est de 30 jours ouvrables.

⁶⁷Employés contractuels locaux : 15 jours ouvrables.

- (b) Pour chaque employé, l'année servant au calcul des congés annuels court de la date d'engagement à l'anniversaire de celle-ci et, par la suite, d'un anniversaire à l'autre. Les congés s'accumulent à mesure que l'année s'écoule, le nombre total de jours, déduction faite de tout congé déjà pris, étant disponible un an après la date d'engagement.

⁶⁵ Proposition d'amendement lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PJ.3 (C), page 8, point 17. Le taux est calculé en fonction des frais de scolarité actuellement exigés pour la classe la plus élevée au Samoa].

⁶⁶ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

⁶⁷ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

- (c) Si un jour férié au Samoa tombe un jour ouvrable pendant qu'un employé est en congé annuel ou en mission de travail, ce jour est ajouté à la période de congé à laquelle il a droit.
- (d) Les demandes de congé doivent, si possible, être reçues par le directeur 30 jours avant la date où commence le congé demandé.
- (e) Les congés annuels ne sont reportés d'une année à l'autre qu'avec l'autorisation écrite du directeur, et ne doivent pas dépasser 50 jours. En examinant toute demande de report de congé annuel, le directeur prendra en considération les exigences du PROE ainsi que la situation de l'employé.
- (f) Le PROE ne paiera un salaire en lieu et place de congé annuel non pris qu'à l'échéance du contrat. En cas de renvoi conformément au paragraphe (b) de l'Article 30, aucun salaire ne sera payé en lieu et place de congés non pris.

Congé de maladie

Article 26

- (a) Chaque employé a droit à 36 jours de congé de maladie payés au bout d'un an. Les congés maladie non pris s'accumulent jusqu'à un maximum de 108 jours. Pour les contrats exécutés à partir du 1^{er} janvier 2002 et les contrats prorogés après cette date, chaque employé aura droit à 30 jours de congé de maladie payés par an et le nombre de jours susceptible de cumul sera de 90 au maximum.⁶⁸
- (b) Pour avoir droit au congé de maladie, un employé doit :
 - (i) informer son supérieur hiérarchique immédiat dès que possible le premier jour de l'absence ; et
 - (ii) dès que possible, faire un demande écrite de congé de maladie.
- (c) Toute demande de congé de maladie doit être accompagnée d'un certificat délivré par un médecin habilité, justifiant de l'absence pour des raisons médicales ; sauf si :
 - (i) la demande est pour un maximum de 2 jours ; et
 - (ii) l'employé n'a pas déjà pris six jours de congé de maladie non prescrits dans les 12 mois précédents.
- (d) Le directeur peut, à tout moment, annuler la dispense de certificat médical ou exiger qu'un employé subisse une visite médicale, chez un médecin désigné, lorsque le congé de maladie prescrit paraît excessif.

⁶⁸ Proposition d'amendement lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PJ.3 (C), page 4, point 6 et pages 13 et 14, point 6].

- (e) Si un employé tombe malade ou se blesse durant son congé annuel et s'il présente un certificat médical à cet effet, la période de maladie est consignée à titre de congé de maladie et non de congé annuel.
- (f) Un employé ne peut prétendre à un congé de maladie que lorsqu'il est effectivement malade et non pas pour remplir ses devoirs familiaux vis-à-vis de sa famille étendue ni pour toute autre raison.⁶⁹
- (g) Les jours de congé de maladie éventuellement non utilisés en fin de contrat ne donnent lieu à aucun paiement en fin de contrat.⁷⁰

Congés divers Article 27

Congé de maternité

- (a) Une employée ayant au moins un an de service continu à la date prévue pour l'accouchement a droit à 60 jours de congé de maternité avec plein salaire. La période de congé commence le jour décidé par le directeur en consultation avec la mère, mais pas plus de 30 jours avant la date prévue pour l'accouchement. Le reste du congé - mais en aucun cas moins de 30 jours - sera pris immédiatement après l'accouchement.

Congé de bienveillance (pour raisons familiales et congé de paternité)⁷¹

- (b) Les demandes de congé ~~de bienveillance~~ pour raisons familiales sont considérées individuellement par le directeur, mais ne dépassent pas cinq jours par cas ou un maximum de ~~dix-six~~ jours par période de 12 mois, plus le temps de voyage minimum, pour tous les employés, même s'ils doivent se déplacer en dehors du Samoa. Ce type de congé n'est disponible que dans les cas de deuil d'un membre de la famille immédiate de l'employé ou de naissance d'un enfant d'un employé du sexe masculin. Un employé ne peut utiliser son congé de maladie (paragraphe (a) de l'Article 26) pour remplir ses devoirs familiaux vis-à-vis de sa famille étendue.

Congé spécial sans traitement

- (c) Les demandes de congé spécial sans traitement sont présentées à l'avance et nécessitent l'autorisation écrite du directeur. Un congé spécial peut être accordé en cas de maladie prolongée ou pour d'autres raisons exceptionnelles ou urgentes.
- (d) Un congé spécial sans traitement n'est accordé qu'après l'épuisement des congés annuels accumulés. Aucun congé n'est accumulé ou aucune autre indemnité financière d'aucune sorte accordée lors de périodes de congé spécial sans traitement.

⁶⁹ Proposition d'amendement lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PJ.4, page 13, paragraphe 30.]

⁷⁰ Proposition d'amendement lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PJ.4, page 12, paragraphe 28.]

⁷¹ Proposition d'amendement lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PJ.3 (C), page 5, point 7 et page 14, point 7].

Congé pour examens⁷²

- (e) Si un employé se présente à un examen qui sanctionne des études agréées ayant un rapport direct avec ses fonctions au PROE et s'il est reçu à cet examen, le directeur peut accorder un crédit de congé équivalent au congé pris par l'employé pour se présenter à cet examen.

PARTIE X : LOGEMENT

Article 28

Admissibilité

- (a) Tous les employés contractuels spécialisés ont droit à une allocation de logement.⁷³

Aide au logement

- (b) Un complément d'aide au logement correspondant à 18 % du salaire de base est une composante de la rémunération de tous les employés contractuels spécialisés. Ce complément fait l'objet d'une révision annuelle et d'un ajustement selon l'évolution relative de l'indice des loyers.⁷⁴

PARTIE XI : FRAIS

Article 29

Déplacements officiels

- (a) Le PROE prend en charge les frais de déplacement nécessairement encourus par les employés appelés à voyager en mission officielle en dehors d'Apia.
- (b) Le directeur est autorisé à voyager en classe affaires. Tous les autres membres du personnel voyagent en classe touriste ; toutefois, le directeur a toute latitude - notamment lorsqu'une mission pour le compte du PROE comporte des déplacements qui la rendent particulièrement ardue - pour autoriser un voyage en classe affaires ou supérieure.

Indemnité journalière

- (c) Les employés en mission passant la nuit en dehors du Samoa reçoivent :
- (i) le remboursement des frais raisonnables effectivement encourus, notamment les frais d'hôtel et autres frais d'hébergement et de repas non privés. Une indemnité journalière pour les faux frais est également payable à un taux fixé par l'Administration du Samoa ; ou
 - (ii) une indemnité de subsistance au taux journalier qui convient. Les taux appliqués sont équivalents à ceux fixés par le CCOPS-CORP et seront régulièrement actualisés en fonction des modifications publiées par le CCOPSCORP.⁷⁵

⁷² Inséré lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

⁷³ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

⁷⁴ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

⁷⁵ Proposition d'amendement lors de la 12^{ème} Conférence du PROE

Indemnité kilométrique de frais de transport⁷⁶

- (d) Un employé qui utilise son véhicule personnel avec l'autorisation préalable du directeur peut prétendre à une indemnité kilométrique de frais de transport, aux taux pratiqués par l'Administration du Samoa, dans les cas suivants :
- (i) pour les déplacements en mission à Apia et aux alentours lorsqu'un véhicule du PROE n'est pas disponible ; ou
 - (ii) lors de travaux effectués en heures supplémentaires conformément aux paragraphes (d) et (e) de l'Article 18.

Représentation officielle

- (e) Sous réserve de l'obtention d'une autorisation écrite du directeur préalablement à l'offre de représentation officielle, un Chef de division peut obtenir le remboursement des dépenses de représentation engagées au nom du PROE. Le directeur n'autorise un remboursement conformément à la présente disposition que si des preuves raisonnables du caractère officiel de la représentation sont fournies avec quittances à l'appui.

PARTIE XII : DISCIPLINE

Article 30

Infractions

- (a) Commet une infraction un employé qui :
- (i) désobéit délibérément à un ordre légitime du directeur ou de tout autre fonctionnaire dont l'employé relève officiellement ;
 - (ii) enfreint délibérément le règlement ;
 - (iii) est négligent, inefficace ou incompetent dans l'exercice de ses fonctions ;
 - (iv) agit délibérément sans tenir compte des intérêts du PROE ;
 - (v) se conduit d'une manière scandaleuse ou malséante à titre officiel ou autre ; ou
 - (vi) vole ou détourne des fonds ou des biens appartenant au PROE.

Sanctions

- (b) Le directeur peut prendre les sanctions suivantes à l'encontre d'un employé reconnu coupable d'une infraction :
- (i) un blâme officiel,
 - (ii) une amende ne dépassant pas 14 jours de salaire,
 - (iii) la rétrogradation à un échelon inférieur dans la classe du poste occupé par le contrevenant,
 - (iv) le renvoi avec préavis en conformité avec l'Article 15, paragraphe (a), alinéa (ii), ou
 - (v) en cas de vol ou de détournement de fonds ou de biens appartenant au PROE, le renvoi sommaire sans préavis.

⁷⁶ Proposition d'amendement lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PJ.4, page 11, paragraphe 24].

Marche à suivre

- (c) Un employé soupçonné d'avoir commis une infraction n'est sanctionné en conformité avec l'Article 30, paragraphe (b) que si sa culpabilité est confirmée :
- (i) de son propre aveu, ou
 - (ii) à la suite de poursuites au criminel, ou
 - (iii) par les résultats d'une enquête interne menée aussitôt que possible par le directeur (ou, en son absence, par le directeur adjoint) et deux autres membres du personnel, dont l'un peut être désigné par l'employé soupçonné.

Suspension

- (d) Un employé peut être suspendu sans traitement s'il est soupçonné de vol ou de détournement de biens appartenant au PROE, et avec traitement dans tous les autres cas. Si le soupçon ne peut être confirmé, l'employé sera rétabli intégralement dans ses fonctions à compter de la date de sa suspension.

PARTIE XIII : CONSULTATION DU PERSONNEL

Article 31

Des réunions seront organisées, à intervalles réguliers, entre la direction du PROE et le personnel afin d'examiner les questions générales se rapportant au programme de travail, à la gestion et au bien-être du personnel.

PARTIE XIV : DIVERS

Article 32

Assurance accident individuelle

- (a) Tous les employés appelés par le PROE à se déplacer en dehors d'Apia, en mission officielle, par n'importe quel moyen de transport, sont couverts par l'assurance accident individuelle globale du PROE.
- (b) Tout le personnel est couvert 24 heures sur 24 par la police d'assurance accident individuelle du PROE.
- (c) Les employés peuvent souscrire, à leurs frais, une assurance ~~Une couverture supplémentaire s'ils le désirent est disponible aux frais de l'employé.~~⁷⁷

Assurance maladie

- (d) La totalité des frais médicaux, dentaires et d'opticien raisonnables de tous les employés et de leur famille à charge sont, ainsi qu'en décide le directeur, pris en charge directement par le PROE ou, éventuellement, par le régime d'assurance maladie du PROE.
- (e) Les employés peuvent souscrire, à leurs frais, une assurance supplémentaire s'ils le désirent. ~~Une couverture supplémentaire est disponible aux frais de l'employé.~~⁷⁸

⁷⁷ Proposition d'amendement lors de la 12^{ème} Conférence du PROE

⁷⁸ Proposition d'amendement lors de la 12^{ème} Conférence du PROE

Retraite

- (f) Tout employé contractuel spécialisé expatrié reçoit une indemnité de retraite correspondant à sept pour cent du salaire de base.⁷⁹ Si le taux minimum de cotisations au *Samoa National Provident Fund* (NPF) [Caisse de prévoyance nationale du Samoa] imposé aux ressortissants du Samoa ainsi qu'aux résidents dépasse 7 % du salaire de base, l'employé aura droit à une indemnité correspondant au taux légal minimum des contributions au NPF.⁸⁰
- (g) Le personnel local cotise au *Samoa National Provident Fund* [Caisse de prévoyance nationale du Samoa] NPF.⁸¹
- (h) Pour tout le personnel local, le PROE cotise au *Samoa National Provident Fund* NPF, au taux de 7 % du salaire de base.⁸² Si le taux minimum de cotisations au *Samoa National Provident Fund* (NPF) [Caisse de prévoyance nationale du Samoa] imposé aux ressortissants du Samoa ainsi qu'aux résidents dépasse 7 % du salaire de base, le PROE versera une contribution correspondant au taux légal minimum des contributions au NPF.^{83 84}

Vêtements de protection

- (i) Dès confirmation de leur engagement, les membres du personnel contractuel local régulièrement employés à des travaux manuels reçoivent deux salopettes et deux paires de bottes de sécurité, au prix de huit talas par salopette ou paire de bottes.
- (j) Les salopettes et les bottes de sécurité remises au personnel sont remplacées en fonction de l'usure, mais pas plus d'une fois par an.

Formation

- (k) Lorsqu'il le juge nécessaire dans l'intérêt du PROE, le directeur assure la formation des membres du personnel dans les domaines directement liés à leurs fonctions et à leur progression. La priorité est donnée aux employés contractuels locaux.

Documentation

- (l) Le directeur assure la tenue et la mise à jour d'une documentation détaillée concernant les effectifs, le système de classement, les grilles des salaires et les conditions de service du PROE agréés par la Conférence du PROE.

Révision

- (m) Les salaires et conditions de service ci-dessus devront faire l'objet de révisions périodiques.

⁷⁹ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

⁸⁰ Proposition d'amendement lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PJ.3 (C), page 3, point 2]

⁸¹ Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

⁸² Amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE

⁸³ Proposition d'amendement lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PJ.3 (C), page 3, point 2]

⁸⁴ Proposition d'amendement lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PJ.3 (C), page 3, point 2 et page 13, point 3].

RÈGLEMENT DU PERSONNEL DU PROE

ANNEXE 1

INDEMNITÉS

| | |
|--|----------------------|
| Prime d'installation : article 16 (iii) | <u>Talas samoans</u> |
| directeur | 2 747 |
| Autres employés | 2 060 |

⁸⁵ Pour les contrats signés ou prorogés à partir du 1^{er} janvier 2002, ces montants seront respectivement les suivants :

| | |
|-----------------|-----------|
| directeur | 1 467 DTS |
| Autres employés | 1 100 DTS |

Plafond pour le logement exempté de loyer pour le directeur : article 24 (a)

~~3 500~~ 5 000 talas samoans par mois plus la VAGST (TVA)⁸⁶

Indemnité de ménage pour le directeur⁸⁷ : article 24 (c) :

4 6951 talas samoans par an (au 1^{er} janvier 2001) : ajusté simultanément aux ajustements des salaires dans la fonction publique du Samoa et en conformité avec ceux-ci.⁸⁸

⁸⁵ Proposition d'amendement lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PJ.3 (C), page 7, point 13. Le taux applicable au directeur était à l'origine plus élevé de 33 % et a par conséquent été augmenté dans cette proportion.]

⁸⁶ Proposition d'amendement lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PJ.3 (D), paragraphe 7]

⁸⁷ Mis à jour lors de la 10^{ème} Conférence du PROE pour refléter le taux en vigueur au 1^{er} juillet 1998

⁸⁸ Révisé le 1^{er} janvier 2001 suite à un ajustement des salaires de 5 % au sein du service public du Samoa.

RÈGLEMENT DU PERSONNEL DU PROE

ANNEXE 2A⁸⁹

GRILLES DES SALAIRES DES EMPLOYÉS CONTRACTUELS SPÉCIALISÉS DU PROE (EN DTS)
(comprend l'ajustement provisoire qui a pris effet au 1^{er} janvier 1999)

| Classe | Echelon | Salaire de base (DTS*) | |
|----------|---------|------------------------|-----------|
| | | 1/1/19996 | Art.20(a) |
| Classe 6 | Minimum | 1 | 10 668 |
| | Maximum | 1 | 11 734 |
| | Minimum | 2 | 11 618 |
| | Maximum | 2 | 12 781 |
| | Minimum | 3 | 12 564 |
| | Maximum | 3 | 13 919 |
| | Minimum | 4 | 13 781 |
| | Maximum | 4 | 15 159 |
| | Minimum | 5 | 15 010 |
| | Maximum | 5 | 16 510 |
| Classe 5 | Minimum | 1 | 18 162 |
| | Maximum | 1 | 19 981 |
| | Minimum | 2 | 19 776 |
| | Maximum | 2 | 21 754 |
| | Minimum | | 21 660 |
| | Maximum | 3 | 23 827 |
| | Minimum | 4 | 23 548 |
| | Maximum | 4 | 25 903 |
| Classe 4 | Minimum | 1 | 25 176 |
| | Maximum | 1 | 27 701 |
| | Minimum | 2 | 27 429 |
| | Maximum | 2 | 29 825 |
| | Minimum | 3 | 29 624 |
| | Maximum | 3 | 32 586 |
| Classe 3 | Minimum | 1 | 32 916 |
| | Maximum | 1 | 36 215 |
| | Minimum | 2 | 33 910 |
| | Maximum | 2 | 37 304 |
| | Minimum | 3 | 36 512 |
| | Maximum | 3 | 40 164 |
| Classe 2 | Minimum | | 43 655 |
| | Maximum | | 47 991 |
| Classe 1 | Minimum | | 49 212 |
| | Maximum | | 54 911 |

* Les salaires en DTS restent inchangés jusqu'à leur révision par la Conférence du PROE.

— Ajustement provisoire prenant effet au 1^{er} janvier 1999 approuvé par la Conférence extraordinaire de 1999.

⁸⁹ Proposition de suppression de l'annexe 2A lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PJ.3 (B) et (C), page 1, point 1]

REGLEMENT DU PERSONNEL DU PROE

ANNEXE 2A⁹⁰

(Effective au 1^{er} janvier 2002)

Personnel de direction et cadres

| Classe | Points CED | | Salaire de base (DTS/an) | | | | | | | | | |
|----------|--------------|--------------|--------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--|
| | Minimum | Maximum | Minimum | Point 2 | Point 3 | Point 4 | Point 5 | Point 6 | Point 7 | Point 8 | Maximum | |
| <u>M</u> | <u>1 050</u> | <u>1 310</u> | <u>39 493</u> | <u>41 692</u> | <u>44 431</u> | <u>46 901</u> | <u>49 370</u> | <u>51 839</u> | <u>54 308</u> | <u>56 778</u> | <u>59 239</u> | |
| <u>L</u> | <u>840</u> | <u>1 049</u> | <u>33 851</u> | <u>35 969</u> | <u>38 036</u> | <u>40 204</u> | <u>42 321</u> | <u>44 439</u> | <u>46 556</u> | <u>48 674</u> | <u>50 777</u> | |
| <u>K</u> | <u>630</u> | <u>839</u> | <u>29 971</u> | <u>31 293</u> | <u>32 615</u> | <u>33 936</u> | <u>35 258</u> | <u>36 579</u> | <u>37 901</u> | <u>39 223</u> | <u>40 552</u> | |
| <u>J</u> | <u>470</u> | <u>629</u> | <u>25 977</u> | <u>27 125</u> | <u>28 272</u> | <u>29 420</u> | <u>30 567</u> | <u>31 715</u> | <u>32 863</u> | <u>34 010</u> | <u>35 143</u> | |
| <u>I</u> | <u>350</u> | <u>469</u> | <u>20 309</u> | <u>21 327</u> | <u>22 345</u> | <u>23 363</u> | <u>24 381</u> | <u>25 399</u> | <u>26 417</u> | <u>27 436</u> | <u>28 442</u> | |
| <u>H</u> | <u>260</u> | <u>349</u> | <u>10 668</u> | <u>11 398</u> | <u>12 128</u> | <u>12 858</u> | <u>13 588</u> | <u>14 318</u> | <u>15 048</u> | <u>15 779</u> | <u>16 510</u> | |

90 Proposition de substitution à l'annexe 2A lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PJ.3 (B) et 3(C), page 1, point 1]

RÈGLEMENT DU PERSONNEL DU PROE
ANNEXE 2B⁹¹
GRILLES DES SALAIRES DES EMPLOYÉS CONTRACTUELS LOCAUX À PARTIR DU 1^{er} OCTOBRE 1998⁹²

| Échelon | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---------------|--------|----------------------|---------------------------|------------------------|--------------------|--------|---------|-----------------|--------------------|--------|
| Classe | | | | | | | | | | |
| 1 | 5 160 | 5 418 | 5 689 | 5 974 | 6 273 | 6 587 | 6 916 | 7 261 | 7 625 | 8 006 |
| | | { | { | Jardinier | Agent de nettoyage | { | de nuit | Responsable thé | Agent de nettoyage | { |
| 2 | 8 232 | 8 643 | 9 075 | 9 530 | 10 006 | 10 506 | 11 032 | 11 584 | 12 162 | 12 770 |
| | { | { | Chauffeur / Employé | | { | | | | | { |
| | { | { | Hôtesse d'accueil | | { | | | | | { |
| | { | { | Factotum | | { | | | | | { |
| | { | { | Employé / Responsable thé | | { | | | | | { |
| | { | { | Responsable | | { | | | | | { |
| 3 | 12 001 | 13 545 | 14 222 | 14 934 | 15 680 | 16 464 | 17 288 | 18 153 | 19 061 | 20 014 |
| | { | Agent de maintenance | | | { | | | | | { |
| | { | { | Employée | comptable | | | | | | { |
| | { | { | Assistante de | | | | | | | { |
| | { | { | Assistante | | | | | | | { |
| | { | { | Secrétaire | | | | | | | { |
| 4 | 18 429 | 19 351 | 20 319 | 21 335 | 22 402 | 23 522 | 24 697 | 25 932 | 27 220 | 28 590 |
| | { | Surveillant | | | | | | | | { |
| | { | { | courrier | chargée de conférences | | | | | | { |
| | { | { | Assistante | | | | | | | { |
| | { | { | personnelle | | | | | | | { |
| | { | { | comptable | | | | | | | { |
| | { | { | Aide- | | | | | | | { |
| 5 | 23 344 | 24 511 | 25 737 | 27 024 | 28 375 | 29 794 | 31 284 | 32 848 | 34 491 | 36 216 |
| | { | { | Agent administratif | | | | | | | { |

⁹¹ Proposition de suppression de l'annexe 2B lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/PI.3 (C), page 12, point 1]
⁹² Mis à jour lors de la 10^{ème} Conférence du PROE pour refléter la révision de la grille des salaires au 1^{er} juillet 1998 et le changement de classe de quatre postes.

REGLEMENT DU PERSONNEL DU PROE
ANNEXE 2B⁹³

GRILLES DES SALAIRES DES EMPLOYÉS CONTRACTUELS LOCAUX À PARTIR DU 1er JANVIER 2002

Personnel para-professionnel/technique/de soutien

| Classe | Points CED | | | | | | | | | | |
|--------|------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | Minimum | Maximum | Minimum | Point 2 | Point 3 | Point 4 | Point 5 | Point 6 | Point 7 | Point 8 | Maximum |
| G | 260 | 349 | 38 000 | 40 750 | 43 500 | 46 250 | 49 000 | 51 750 | 54 500 | 57 250 | 60 000 |
| F3 | 240 | 259 | 26 800 | 28 450 | 30 100 | 31 750 | 33 400 | 35 050 | 36 700 | 38 350 | 40 000 |
| F2 | 220 | 239 | 20 000 | 21 250 | 22 500 | 23 750 | 25 000 | 26 250 | 27 500 | 28 750 | 30 000 |
| F1 | 200 | 219 | 13 600 | 14 550 | 15 500 | 16 450 | 17 400 | 18 350 | 19 300 | 20 250 | 21 200 |
| D/E | 110 | 199 | 8 400 | 9 050 | 9 700 | 10 350 | 11 000 | 11 650 | 12 300 | 12 950 | 13 600 |
| B/C | 60 | 109 | 5 600 | 5 950 | 6 300 | 6 650 | 7 000 | 7 350 | 7 700 | 8 050 | 8 400 |
| A | 40 | 59 | | | | | | | | | |

Classe:

Poste :

G

F3 Agent administratif; Secrétaire de direction (directeur)

F2 Commis-comptable principal (Agent comptable); Chargé de la gestion des immeubles; Assistant personnel;
Responsable - service du courrier et des archives; Assistante de conférence/agent de voyages; Secrétaire

F1 Aide-bibliothécaire (Bibliothécaire adjoint); Adjoint administratif; Commis-comptable (Agent des finances);
Assistant de division (Assistant de programme); Homme de métier - entretien;

D/E Commis/chauffeur (Commis des douanes); Chauffeur/commis; Commis - service du courrier et des archives;
Factotum; Réceptionniste

B/C Auxiliaire de surface/préposé à l'entretien/agent de bureau; Gardien de nuit/agent de sécurité;
Préposé à l'entretien/auxiliaire de surface/messenger;

Vigile/jardinier ; Préposé à l'entretien

A

⁹³ Proposition de substitution à l'annexe 2A lors de la 12^{ème} Conférence du PROE [voir le document 12CP/D.T. 7.3/P1.3(B) et (C), page 1, point 1]



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10-14 septembre 2001

Point 9.4 de l'ordre du jour : Procédure de nomination du directeur

Objectif du document

1. Lancer la procédure de nomination de la personne qui succèdera au directeur en poste à la fin de son terme et amender la *Procédure de nomination du directeur* de sorte que le prochain directeur soit recruté pour un mandat de trois ans renouvelable pour trois ans (six ans au total), au lieu de quatre et deux ans.

Contexte général

2. Le mandat du directeur du PROE arrivera à terme, après six ans de service, le 16 janvier 2003. La procédure de recrutement de son successeur doit par conséquent être lancée lors de la présente conférence pour permettre à la treizième Conférence du PROE de statuer sur le recrutement de ce successeur en septembre 2002.

3. Le texte de la *Procédure de nomination du directeur*, tel qu'amendé par la 11ème CP, est joint au présent document (12CP/DT.9.4/PJ. 1).

Questions

4. L'article 3 stipule que la Conférence du PROE constitue comité consultatif de sélection comprenant :

- le président de la Conférence du PROE en exercice (États fédérés de Micronésie), qui préside également le comité ; et,
- au moins deux autres membres de la Conférence du PROE.

5. Les fonctions du président, précisées par les articles 4 et 5, sont les suivantes :
- notifier les gouvernements et administrations de toute vacance de poste au minimum six mois avant l'expiration du mandat du titulaire (c'est à dire en juillet 2002 au plus tard) ;
 - assurer la publication d'annonces de recrutement dans les grands journaux et périodiques de la région (à effectuer par le Secrétariat en consultation avec le président au minimum six mois avant l'expiration du mandat du directeur en fonction (c'est à dire également en juillet 2002 au plus tard) ;
 - inviter toutes nominations ;
 - recevoir les candidatures ;
 - réunir le comité consultatif de sélection (suffisamment tôt pour lui permettre de s'acquitter de sa tâche dans des délais qui lui permettront d'adresser une recommandation à la 13ème CP) ; et,
 - présider les réunions du comité consultatif de sélection.
6. Les fonctions du comité sont stipulées par l'article 6 et il conviendra de lui ménager assez de temps pour :
- analyser chaque candidature selon les critères de sélection ;
 - effectuer les recherches qu'il juge nécessaires ;
 - préparer une liste de candidats sélectionnés comprenant au plus cinq personnes ;
 - communiquer cette liste aux gouvernements et administrations en sollicitant leurs commentaires qui seront alors transmis au président du comité consultatif de sélection dans un délai de 14 jours suivant la date de notification ;
 - examiner les candidats retenus dans la liste ; et,
 - émettre des recommandations concernant la nomination du directeur à la Conférence du PROE (13 CP, septembre 2002) qui précède l'expiration du mandat du titulaire.

7. L'article 8 (Terme du mandat) a été amendé par la 10ème CP en 1998 afin de synchroniser la procédure de nomination avec les Conférences du PROE. Maintenant que la Conférence du PROE se réunit annuellement (décision de la 11ème CP, voir rapport de conférence, paragraphe 170), le Secrétariat recommande de ramener le terme du mandat du directeur à un terme initial de trois ans, suivi d'un autre terme de trois ans, soit six ans au total.

Recommandation

8. La conférence est invitée à :
- **nommer** au moins deux membres de la Conférence du PROE (outre le président) au comité consultatif de sélection ;
 - **décider** de la **date** et du **lieu** de la réunion du comité consultatif de sélection et
 - approuver la proposition d'amendement de l'article 8 de la *Procédure de nomination du directeur*.

4 août 2001

Original en langue anglaise

Procédure de nomination du directeur

Sommaire

Article Objet

1. Application
2. Définitions
3. Comité consultatif de sélection
4. Présidence
5. Notifications
6. Fonctions du comité consultatif de sélection
7. Critères de sélection
8. Terme du mandat
9. Dépenses
10. Amendements

Application

Article 1

Le présent règlement gouverne la nomination du directeur du PROE en vertu de l'article 3 (g) de la Convention portant création du Programme régional océanien de l'environnement.

Définitions

Article 2

Pour l'application du présent règlement :

- "directeur" s'entend du poste créé en application de l'article 6 de la Convention portant création du Programme régional océanien de l'environnement ;
- "PROE" s'entend du Programme régional océanien de l'environnement créé en application de l'article 1 de la Convention portant création du Programme régional océanien de l'environnement ;
- "Conférence du PROE" s'entend de l'organe créé en application de l'article 1 de la Convention portant création du Programme régional océanien de l'environnement.

Comité consultatif de sélection

Article 3

De temps à autre, la Conférence du PROE constitue, en tant que de besoin, un comité consultatif de sélection comprenant :

- le président en exercice qui préside également le comité consultatif de sélection ; et,
- au moins deux autres membres de la Conférence du PROE.

Présidence

Article 4

Les fonctions du président sont les suivantes :

- notifier les gouvernements et administrations de toute vacance de poste ;
- publier les annonces de recrutement ;
- inviter toutes nominations ;
- recevoir les candidatures ;
- réunir le comité consultatif de sélection ;
- présider les réunions du comité consultatif de sélection.

Notifications

Article 5

1. Le président notifie les gouvernements et administrations membres du PROE de toute vacance de poste au minimum six mois avant l'expiration du mandat du titulaire.
2. Le Secrétariat assure la publication d'annonces de recrutement dans les grands journaux et périodiques de la région en consultation avec le président au minimum six mois avant l'expiration du mandat du directeur en fonction et, en toutes circonstances, suffisamment à l'avance pour permettre au comité consultatif de sélection d'achever ses travaux avant la réunion suivante de la Conférence du PROE.
3. La date limite de dépôt des candidatures doit suivre de deux mois au minimum la date de notification ou de publication.

4. Les procédures définies au présent règlement s'appliquent en cas de vacance du poste, s'il n'y a pas de directeur adjoint et que le poste risque de rester vacant pendant plus de 12 mois. Le président convoque alors une Conférence extraordinaire du PROE en vue de la nomination d'un nouveau directeur.
5. En cas de vacance du poste et s'il n'y a pas de directeur adjoint, le président peut, après avoir consulté les membres, désigner un directeur par intérim auquel s'appliquent les modalités et conditions arrêtées par les membres. Le directeur par intérim est choisi parmi les chefs de division du Secrétariat et, à défaut d'un candidat convenable dans cette enceinte, parmi les personnes proposées par les membres. Les recrutements à titre intérimaire courent jusqu'à la nomination d'un titulaire permanent. Ils ne confèrent à leurs bénéficiaires aucune garantie dans la durée. Les personnes nommées à titre intérimaire conservent toutefois la latitude de postuler pour un poste permanent dans les formes prévues au présent règlement.

Fonctions du comité consultatif de sélection

Article 6

En procédant à l'examen des candidatures reçues par le président, le comité consultatif de sélection :

- analyse chaque candidature selon les critères de sélection ;
- effectue les recherches qu'il juge nécessaires ;
- prépare une liste de candidats sélectionnés comprenant au plus cinq personnes ;
- communique cette liste aux gouvernements et administrations en sollicitant leurs commentaires qui seront alors transmis au président du comité consultatif de sélection dans un délai de 14 jours suivant la date de notification ;
- examine les candidats retenus dans la liste ; et,
- émet des recommandations concernant la nomination du directeur à la Conférence du PROE qui précède l'expiration du mandat du titulaire. Ces recommandations comprennent les noms des candidats retenus dans la liste par ordre de compétence / de préférence.

Critères de sélection

Article 7

Lorsqu'il procède à l'examen des candidatures, le comité consultatif de sélection prend en compte les critères suivants :

- les candidats doivent être nommés par un gouvernement ou par une administration. Un ou plusieurs candidats par pays peuvent être retenus ;
- les candidats doivent être ressortissants du pays de ce gouvernement ou de cette administration ;
- les candidats doivent posséder de bonnes qualités personnelles ;
- les candidats retenus dans la liste sont sélectionnés sur la base du mérite, notamment en ce qui concerne :
 1. des qualifications et une expérience pertinentes ;
 2. des capacités prouvées de gestion ;
 3. des capacités de représentation supérieures.
- les personnes siégeant au comité consultatif de sélection ne peuvent pas présenter leur candidature.

Terme du mandat

Article 8

Le candidat sélectionné est nommé pour un premier mandat de quatre ans. Sous réserve de l'accord de la Conférence du PROE, un directeur peut être reconduit dans ses fonctions pour un mandat supplémentaire de deux ans. Le mandat du directeur n'excède pas six ans.

Dépenses

Article 9

Toutes les dépenses relatives aux réunions du comité consultatif de sélection, à la notification, à la publication et aux entretiens sont à la charge du Secrétariat.

Amendements

Article 10

Les présents articles peuvent être amendés par décision consensuelle de la Conférence du PROE.

Adopté à Tarawa, République de Kiribati, ce treizième jour d'octobre 1994.

Tel qu'amendé lors de la 10^{ème} Conférence du PROE, Apia, Samoa, septembre 1998.

Tel qu'amendé lors de la 11^{ème} Conférence du PROE, Guam, octobre 2000



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10 – 14 septembre 2001

Point 9.5 de l'ordre du jour : Classification de micro-Etat insulaire

Objectif du document

1. Solliciter l'adoption par la Conférence des critères dont le Secrétariat se servira pour évaluer les demandes de statut de micro-Etat insulaire, et informer la Conférence du statut actuel de Pitcairn vis-à-vis du PROE.

Contexte général

2. La onzième Conférence du PROE appelait le Secrétariat à élaborer les critères qui pourraient servir à évaluer les demandes de statut de micro-Etat insulaire. La Conférence reconnaissait que lorsque le Forum attribue à un pays le statut de micro-Etat insulaire, le PROE devrait automatiquement attribuer ce même statut à ce pays. Cependant, certains membres du PROE n'étant pas membres du Forum, il est nécessaire de définir les critères d'attribution du statut de micro-Etat insulaire.

3. La onzième Conférence du PROE a par ailleurs demandé au Secrétariat d'informer Pitcairn de la possibilité de présenter une demande officielle de statut de micro-Etat insulaire et de l'inviter à clarifier son statut au sein du PROE (Rapport de la onzième Conférence du PROE, paragraphe 186).

Critères d'attribution du statut de petit Etat insulaire

4. Le concept de micro-Etat insulaire a été défini en 1985 par le Forum du Pacifique sud selon les termes suivants :

[pays] présentant des caractéristiques particulièrement prononcées liées à sa petite taille, son isolation, son manque crucial de ressources et sa vulnérabilité, et dont ces caractéristiques sont aggravées par un faible potentiel agricole et industriel, des déséconomies d'échelle et un faible pouvoir de négociation.

5. Pour les membres du Forum, la décision d'attribution du statut de micro-Etat insulaire est prise par le Forum. Les pays qui font actuellement partie de cette catégorie sont les suivants : les Îles Cook, Kiribati, les Îles Marshall, Nauru, Niue et Tuvalu.

6. L'attribution du statut de micro-Etat insulaire par le PROE s'applique aux mêmes pays que ceux désignés par le Forum. Le Secrétariat suggère que dans le cas où un membre du PROE n'est pas membre du Forum, la définition de micro-Etat insulaire mentionnée ci-avant soit appliquée. Lorsqu'un membre du PROE présenterait une demande officielle de statut de micro-Etat insulaire, le Secrétariat du PROE l'évaluerait à l'aide de cette définition, et soumettrait ensuite une recommandation à la prochaine Conférence du PROE pour adoption officielle.

Statut de Pitcairn

7. Le gouverneur des Îles Pitcairn, Henderson, Ducie et Oeno a répondu au Secrétariat (voir 12CP/DT.9.5/PJ.1) qu'à l'issue d'un examen minutieux de la question, il a été décidé que Pitcairn n'est pas actuellement en mesure de participer pleinement et se voit par conséquent contrainte de se retirer du PROE. Le gouverneur remarque que du fait de la petite taille de la population de l'île et de son isolement, la contribution que Pitcairn est en mesure d'apporter et les avantages pratiques dont l'île bénéficierait en tant que membre du PROE sont de faible envergure. Il demande cependant que lui soit accordée la possibilité de réexaminer cette question dans l'avenir.

8. Dans sa réponse, le Secrétariat a exprimé ses regrets quant à cette décision mais également sa compréhension de la situation de Pitcairn, lui garantissant que cette question pourrait être réexaminée dans l'avenir lorsqu'elle le souhaiterait. Le Secrétariat a par ailleurs informé le Dépositaire de la *Convention portant création du Programme régional océanien de l'environnement* (PROE), le gouvernement samoan, de la décision prise par Pitcairn.

Recommandation

9. La Conférence est invitée à :

- **adopter** la définition qui servira de critère d'évaluation des demandes de statut de micro-Etat insulaire par le Secrétariat ;
- **accepter que** les propositions d'attribution de statut de micro-Etat insulaire à venir soient soumises à la Conférence du PROE pour approbation ; et
- **prendre note** de la décision de Pitcairn de se retirer du PROE.

4 août 2001

Original en langue anglaise

BUREAU DU GOUVERNEUR
DES ILES PITCAIRN, HENDERSON, DUCIE ET OENO
C/o British High Commission
P.O. Box 1812
Wellington
Nouvelle-Zélande
Téléphone : (64) 4 495 0874
Télécopie : (64) 4 495 0831

Le 29 mai 2001

M. Tamari'i Tutangata
Directeur
PROE
PO Box 240
Apia
Samoa

[tampon de réception :]
Programme régional océanien de l'environnement
Fichier : SPREP 1/4/16 FN 3/1
Date 5 juin 2001

OBJET : PITCAIRN – STATUT DE MEMBRE DU PROE

Cher Monsieur Tutangata,

Votre lettre, datée du 23 novembre 2000, adressée à Karen Wolstenholme soulevait la question du statut de Pitcairn vis-à-vis du PROE. Karen indiquait dans sa réponse datée du 29 novembre que l'heure était venue pour nous de décider si Pitcairn allait s'engager à devenir un membre actif du PROE ou s'en retirer totalement.

À l'issue d'un examen minutieux de la question, ici et à Londres, nous avons décidé que Pitcairn n'est pas actuellement en mesure de participer pleinement et se voit par conséquent contrainte de se retirer du PROE. Nous aimerions cependant pouvoir réexaminer cette question dans l'avenir.

Sachez que je regrette la teneur de cette décision, mais elle n'a pas été prise à la légère. Le PROE est une organisation importante et d'influence dans la région et les questions environnementales sont prises très au sérieux par le Royaume-Uni et Pitcairn. Cependant, du fait de la petite taille de sa communauté et de son isolement, la contribution que Pitcairn est en mesure d'apporter et les avantages pratiques dont l'île bénéficierait en tant que membre du PROE sont de faible envergure. Comme vous le savez, le Royaume-Uni, en sa qualité d'Etat de tutelle de Pitcairn, n'a jamais signé ou ratifié la Convention portant création du PROE au nom de Pitcairn. C'est la raison pour laquelle le règlement de nos contributions annuelles n'a pas été régulier. En devenant membre à part entière du PROE, Pitcairn devrait évidemment s'acquitter de toutes les obligations découlant de ce statut. Ceci poserait des difficultés. En effet, Pitcairn ne disposant que de faibles ressources financières, le montant des contributions serait à l'heure actuelle inabordable et aucun financement de l'extérieur n'est disponible à cet effet. Les frais de déplacement et les coûts afférents à la présence de nos représentants aux réunions seraient au delà des moyens de notre petite administration basée à Wellington et à Auckland.

Je suis navré de ne pouvoir répondre de manière plus positive à l'heure qu'il est. Nous avons la plus haute estime pour les relations que nous avons entretenues avec le PROE jusqu'à présent et nous espérons que dans l'avenir, à mesure du développement de Pitcairn et de l'amélioration de sa situation financière, nous serons à même de réexaminer la question.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma Très Haute considération.

M.J. Williams
Gouverneur



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE - Représentants officiels

Apia

10 – 14 septembre 2001

Point 10.1 de l'ordre du jour : Conseil des organisations régionales du Pacifique

Objet du document

1. Présenter aux représentants officiels, pour information et examen, les mesures prises par le Conseil des organisations régionales du Pacifique (CORP).

Contexte général

2. Le CORP¹ compte huit organisations régionales. Depuis sa création en 1995, il s'est employé à renforcer la collaboration entre les organisations de la région et à harmoniser les conditions et modalités de fonctionnement. Pour faciliter son travail, le CORP a constitué différents groupes de travail sur la mer, les ressources terrestres, l'énergie, la santé et d'autres thèmes.

3. L'engagement des autres organisations sectorielles ou de développement du CORP en faveur d'un développement durable et écologiquement rationnel est considéré comme important pour la bonne mise en œuvre du Plan d'action 2001-2004. Tel en ont jugé les ministres de l'environnement réunis lors du Forum de Guam qui ont appelé « le Secrétariat du PROE à concevoir en collaboration avec les organisations membres du CORP un cadre commun d'intervention permettant l'intégration de la protection environnementale dans les projets régionaux de développement ». Ce cadre est en cours d'élaboration dans le cadre des préparatifs du Sommet mondial sur le développement durable. Le PROE a également engagé des consultations annuelles directes avec la SOPAC et il vient de signer un protocole d'accord avec le Conseil océanien du tourisme (COT) en vue de la planification conjointe des initiatives concernant le tourisme et l'environnement.

¹ Le Secrétariat de la Communauté du Pacifique, le Secrétariat général du Forum des Îles du Pacifique, le Programme régional océanien de l'environnement, la Commission océanienne de recherches géoscientifiques appliquées, L'Agence des pêches du Forum, Le Programme de développement des Îles du Pacifique, L'Université du Pacifique Sud et le Conseil océanien du tourisme (COT).

Retombées de la réunion du CORP

4. Lors de la dernière réunion du CORP tenue les 22 et 23 mai 2001, les chefs des organisations membres ont examiné le rôle consultatif de leurs organisations à l'égard des questions qui posent problème dans la région. À cet égard, le CORP a souhaité mettre en exergue les questions suivantes :

- (a) L'importance que revêtent les préparatifs régionaux en vue du Sommet mondial sur le développement durable (Rio+10) [Voir un document distinct sur la question : WP.10.4] ;
- (b) Les difficultés croissantes auxquelles se heurte les pays du fait de la dynamique des populations, et notamment la montée du chômage et ses répercussions sur les dépenses publiques d'aide sociale et de maintien de l'ordre. À cet égard, le CORP est convenu que :
 - la CPS préparera un document sur les principales questions intéressant la dynamique des populations qu'elle soumettra à la réunion du Forum en 2001; et
 - Le PIDP préparera à l'intention du CORP un document de synthèse sur les questions liées au vieillissement des populations, qui sera ultérieurement transmis au Forum.
- (c) La nécessité de lancer d'urgence les travaux relatifs à la délimitation des frontières maritimes, et notamment :
 - En mai 2001, la réunion des États Partis à la Convention des Nations unies sur le droit de la mer a fixé un nouveau délai d'exécution commençant le 13 mai 1999, ce qui signifie que certains pays insulaires océaniques disposent d'un délai de grâce de cinq ans au cours duquel il leur faudra achever les travaux de définition des frontières ; et
 - il convient de noter qu'une aide financière peut être sollicitée à cette fin auprès des Fonds d'affectation spéciale des Nations unies.
- (d) Les instructions du CORP à l'intention de son groupe de travail sur l'énergie qui devra élaborer, pour la mi-août 2001, une politique régionale de l'énergie dans le Pacifique ; celle-ci sera fondée sur la position régionale définie en vue de la CDD9 ; elle sera soumise en première lecture à l'approbation des organes de direction des organisations du CORP et constituera le fondement de la coopération régionale en matière d'énergie.

5. S'agissant des activités de ses groupes de travail et de leur pertinence à l'égard des questions auxquelles est aujourd'hui confrontée la région, le CORP a résolu de :

- (a) Diviser le groupe de travail sur le secteur privé, le commerce et le tourisme en deux groupes distincts, l'un traitant du secteur privé et du commerce, et le second du tourisme, afin de tenir compte de l'importance du tourisme;
- (b) Confier au groupe de travail sur le secteur privé et le commerce la responsabilité de définir la programmation du secteur clé d'intégration économique régionale, que les agents nationaux autorisés et les acteurs non gouvernementaux auront retenu au titre de la stratégie régionale de soutien UE-ACP ;
- (c) Créer un groupe de travail sur la valorisation des ressources humaines auquel sera d'abord confiée la responsabilité de procéder à la programmation du secteur clé sur la valorisation des ressources humaines, que les agents nationaux autorisés et les acteurs non gouvernementaux auront retenu au titre de la stratégie régionale de soutien UE-ACP, puis d'aider à la mise en œuvre du *Plan d'action du Forum en faveur de l'éducation de base* tel que défini par les ministres de l'Éducation du Forum en mai 2001;
- (d) Créer un groupe de travail sur les démarches de développement favorisant la paix, la stabilité et la sécurité, qui aura pour tâche de passer en revue les modèles de développement adoptés par les institutions multilatérales et, dans ce même contexte, les programmes de réforme et d'ajustement économique entrepris dans le Pacifique, puis de formuler des recommandations quant aux modèles pluridisciplinaires de développement.

6. Le CORP a par ailleurs examiné une nouvelle fois la question de la représentation à New York, sur la base notamment d'un document estimant les coûts en jeu, et a réaffirmé qu'un représentant régional devrait être nommé à New York dans le but d'appuyer les membres ; il a instamment prié le Comité des représentants officiels du Forum d'autoriser le Secrétariat général du Forum à rechercher un financement en vue de la création de ce poste. Les coûts estimatifs sont cependant élevés, de l'ordre de 250.000 USD par an. Conscient que le nombre de demandes spécifiques de soutien technique sont en augmentation, et que l'envoi de représentants à New York ou dans d'autres villes abritant le siège d'institutions des Nations unies impose de lourdes ponctions sur les budgets des membres du CORP, le Conseil est convenu de recommander au comité du Forum que le Secrétariat du Forum constitue un fonds destiné à renforcer le soutien technique apporté par les membres du CORP aux rencontres de pays insulaires océaniques organisées en vue des réunions et processus des Nations unies, quel qu'en soit le lieu.

7. Reconnaissant que les activités régionales de coordination sont essentiellement méconnues en dépit de leur ampleur, le Conseil a décidé de produire une brochure sur le CORP qui présentera son mandat, ses membres, ses activités, ses mécanismes et ses démarches de coordination.

Politique régionales des océans

8. En 1999, le Forum de Palau a entériné une série de recommandations émanant d'un atelier du Secrétariat général du Forum et visant à l'application pleine et entière des dispositions du droit international de la mer dans la région. La plupart de ces recommandations étaient du ressort des gouvernements nationaux mais l'une d'elles – la formulation d'une politique régionale des océans – a été adoptée au niveau régional. Le groupe de travail du CORP sur la mer s'est chargé de la rédaction d'un projet de document.

9. Dans la mesure où la majorité des eaux de la région relèvent de la souveraineté des nations, la politique régionale des océans devait, dans le Pacifique, être axée sur les principes communs énoncés dans les instruments en vigueur passés entre les États insulaires du Pacifique. Par son essence, cette politique doit traduire *l'attitude* des pays insulaires océaniques à l'égard de l'océan Pacifique. Il se pourrait que les pays et territoires insulaires membres du PROE décident en outre d'élaborer leurs propres politiques en la matière. Cette politique régionale constituerait dès lors une source d'idées où puiser pour définir des positions nationales et des principes de gouvernance applicables aux ZEE et aux eaux internationales. Dans l'intervalle, cette politique régionale ferait aussi fonction de liste de contrôle, les accords et projets régionaux à venir – notamment ceux fondés sur des interventions extérieures – étant mesurés à l'aune de ses principes.

10. L'une de ses utilités immédiates serait par ailleurs de définir le cadre de la position régionale des pays insulaires océaniques sur toute question intéressant les océans examinée lors du prochain Sommet mondial du développement durable qui se tiendra à Johannesburg, en septembre 2002. Cela ferait sans doute d'elle la toute première politique de ce genre à être finalisée dans le monde. En effet, à l'exception d'une politique sous-régionale pour l'Afrique dont l'achèvement ne sera probablement pas immédiat, seules des politiques de niveau national ont jusqu'ici été élaborées.

11. La onzième Conférence du PROE avait déjà examiné le principe d'une telle politique et convenu qu'elle devrait inclure les territoires membres du PROE, aux côtés des pays insulaires océaniques membres du Forum. Un premier projet a été élaboré sur la base de ces orientations et des avis communiqués par les membres du groupe de travail du CORP sur la mer (voir l'Annexe 1). Les membres du groupe de travail se sont engagés à le soumettre à leurs directions respectives et à solliciter leurs conseils quant à la structure, au libellé et à la formulation générale du texte.

12. Avant d'être finalisée, cette politique devra être examinée par nombre d'instances relevant des pays membres. Il est prévu de solliciter un accord de haut niveau en faveur du document final lors de toutes les réunions ministérielles des organisations intergouvernementales de la région.

Recommandation

13. La réunion est invitée à :

- **noter** les mesures mises en œuvre dans le cadre du CORP aux fins de l'amélioration de la collaboration entre les organisations régionales ; et
 - **examiner** le projet de politique régionale océanique des océans et **émettre des avis** en vue de son élaboration ultérieure.
-

28 août, 2001

Original en langue anglaise

Annexe 1**POLITIQUE RÉGIONALE DES ÎLES DU PACIFIQUE EN
FAVEUR DES OCÉANS****PROJET****VISION**

Un océan en santé, garantissant les moyens d'existence et les aspirations des communautés insulaires du Pacifique.

CET OCÉAN EST LE NÔTRE

1. Prendre soin de notre océan est la responsabilité de tous. Les océans, qui communiquent et sont interdépendants, couvrent soixante-dix pour cent de la surface de la planète. Ils constituent d'ultimes frontières et leur préservation, comme leur exploitation durable, sont capitales pour le bien-être et la survie de l'humanité.
2. Depuis trois mille cinq cents ans, les communautés insulaires du Pacifique peuplent les îles disséminées dans notre océan qui a été témoin de certaines des plus grandes migrations de l'histoire humaine. Plus que tout autre chose, c'est notre océan qui unit entre elles les communautés insulaires océaniques. De multiples générations d'Océaniens ont été portés sur ses flots et il est à l'origine de leur subsistance, de leurs traditions et de leurs cultures.
3. Notre océan et les écosystèmes insulaires abritent une grande diversité biologique qui a nourri les communautés insulaires du Pacifique dès les premiers peuplements. On y trouve les récifs les plus étendus de la planète, des peuplements halieutiques d'importance mondiale, des ressources minérales non négligeables au fond de la mer, et un grand nombre d'espèces menacées. Ces écosystèmes pourraient en outre renfermer bien des ressources encore inconnues qui pourraient s'avérer utiles à l'humanité.
4. Hormis les grandes îles de Mélanésie, les milliers d'îles que compte la région ne comportent que des environnements côtiers et ne disposent souvent que de maigres ressources en eau douce.
5. Notre océan nourricier est aussi source de périls. Or, ces périls peuvent grandir du fait des activités de l'homme, tant dans le Pacifique insulaire qu'à l'extérieur de la région.
6. À l'époque contemporaine, nos plus grandes possibilités de développement économique se situent dans l'océan. S'il fait l'objet d'une gestion avisée, il peut assurer à perpétuité la subsistance des communautés insulaires océaniques.

7. En tant qu'Océaniens, nous avons une conscience aiguë de ce que l'océan représente plus de quatre-vingt-dix-huit pour cent des 38,5 millions de kilomètres carrés que nous occupons à la surface de la terre. Les préoccupations que suscite la santé de l'océan à long terme ne sont pas confinées aux seules zones soumises aux droits souverains ; elles portent aussi sur les zones adjacentes de haute mer. L'engagement qui préside à la formulation d'une politique commune à l'égard de cet océan résulte d'une prise de conscience collective du nombre croissant et de la gravité des menaces qui pèsent sur son intégrité et sa pérennité. Cette politique offre un cadre à la gestion durable et à la conservation des ressources et des habitats de la région. Elle énonce des principes directeurs aux fins des interventions individuelles et collectives afin de promouvoir une prise en charge responsable de ce vaste océan au profit de la région et de la planète entière.

8. Ces principes directeurs visent à : améliorer la compréhension que nous avons de notre océan, gérer ses ressources en vue d'une exploitation durable, le maintenir en santé, promouvoir les utilisations pacifiques de l'océan, créer des partenariats et œuvrer pour la coopération.

9. Tous sont invités à prendre acte de notre engagement à l'égard de ces principes directeurs et à appuyer les stratégies que nous adopterons pour la mise en œuvre de cette politique afin que notre océan puisse demeurer en santé et garantir les moyens d'existence et les aspirations des communautés insulaires du Pacifique.

RAISON D'ÊTRE D'UNE POLITIQUE RÉGIONALE DES OCÉANS

10. La nécessité d'une telle politique résulte de la conscience collective que nous avons de la nature dynamique et transfrontière de notre océan, de l'augmentation et de l'aggravation des menaces qui pèsent sur son intégrité à long terme, et de l'incontournable nécessité d'une exploitation avisée de l'océan et de ses ressources, seule à même de garantir la pérennité du développement économique et social.

LA RÉGION DES ÎLES DU PACIFIQUE

11. Aux fins de la présente politique, on entend par « région » la partie de l'océan Pacifique sous l'égide des pays et territoires insulaires (les communautés insulaires océaniques) membres des organisations réunies au sein du Conseil des organisations régionales du Pacifique. Dès lors, la région englobe les zones économiques exclusives (ZEE) des 200 miles situées autour de ces pays insulaires, et au-delà, les zones de haute mer qui abritent les grands écosystèmes marins dépassant le cadre régional strict.

12. Par « océan », on entend les eaux de l'océan, les éléments organiques et inorganiques qu'elles abritent, le substrat des profondeurs, et les interfaces océan-atmosphère et océan-îles.

13. On qualifie souvent les îles du Pacifique de petits États insulaires en développement. Il serait plus juste de parler de petits États en développement dans un vaste océan. Le nombre des îles, leur isolement relatif et la surface terrestre qu'occupe notre océan rendent notre région unique (Annexe 1).

Vulnérabilité

14. Les communautés insulaires océaniques sont vulnérables aux facteurs écologiques, économiques et sociaux.

15. Les facteurs écologiques englobent la variabilité climatique, les changements climatiques et l'élévation du niveau de la mer, les autres périls naturels tels que les séismes, les tsunamis et les éruptions volcaniques, la fragilité des écosystèmes et l'isolement géographique.

16. Au nombre des facteurs économiques figurent la domination croissante de l'économie monétaire, la capacité de production limitée des îles, l'éloignement des sources de devises que constituent les marchés extérieurs, la forte dépendance à l'égard des importations, l'étroitesse des marchés locaux, le faible pouvoir de négociation économique et les rares possibilités de diversification.

17. Les facteurs sociaux sont principalement la croissance démographique, la sécurité des personnes, la salubrité des denrées alimentaires, l'acculturation et la disparition de savoirs traditionnels utiles.

Droits et responsabilités

18. L'océan tient une place privilégiée dans l'histoire des communautés insulaires du Pacifique. Dans l'ensemble de la région, l'association coutumière avec la mer constitue le fondement même des structures sociales actuelles, des moyens de subsistance, des modes de faire-valoir et des systèmes traditionnels de tutelle régissant l'utilisation de l'océan.

19. Le droit et les instruments internationaux confèrent aux peuples insulaires océaniques des droits d'utilisation sur l'océan et ses ressources. Ces droits sont cependant assortis de responsabilités, aux fins notamment de la conservation et de la gestion durable des ressources vivantes de l'océan, et de la protection du milieu marin et de sa diversité biologique.

20. Les communautés insulaires du Pacifique se sont dotées de lois nationales, fondées sur les principes internationaux, en vue de la gestion et de l'utilisation responsables de l'océan et des ressources situés sur leurs territoires respectifs.

21. Les communautés insulaires respectent les droits et intérêts de toute personne souhaitant se livrer à des activités légitimes. Ce partage s'accompagne toutefois du désir de les voir honorer leurs obligations et leurs responsabilités à l'égard de notre océan.

22. Cette politique se fonde sur un sens de la propriété et du devoir de tutelle. Or, une tutelle avisée implique un élément de protection, illustré par l'engagement dynamique des communautés en faveur de la prise en charge responsable des océans. Elle s'appuie sur les idées, les politiques, les institutions et les procédures d'application nécessaires pour protéger les océans de tout abus et notamment des répercussions des activités menées à terre.

VISION

23. Un océan en santé, garantissant les moyens d'existence et les aspirations des communautés insulaires du Pacifique.

BUT

24. Cette politique a pour but de veiller à l'utilisation durable de notre océan et de ses ressources par les communautés insulaires océaniques et leurs partenaires extérieurs.

25. Pour atteindre ce but sont énoncés les principes directeurs suivants :

- Améliorer la compréhension que nous avons de notre océan;
- Gérer les ressources de l'océan en vue d'une exploitation durable;
- Maintenir l'océan en santé;
- Promouvoir les utilisations pacifiques de l'océan ;
- Créer des partenariats et œuvrer pour la coopération.

PRINCIPE 1 - AMÉLIORER LA COMPRÉHENSION QUE NOUS AVONS DE NOTRE OCÉAN

26. Les connaissances contemporaines et traditionnelles sur l'océan fournissent le fondement de l'utilisation durable de l'océan et de ses ressources, de la réduction de la pollution et des pratiques nocives, et de la prévision des conditions atmosphériques, du climat et de la variabilité océanique.

27. Au cours des quarante dernières années, l'application des principes occidentaux de gestion des ressources n'a guère donné des résultats satisfaisants. C'est pourquoi les gestionnaires des ressources de la région appellent à la participation accrue des groupes communautaires et des propriétaires coutumiers des ressources au développement et à l'application de dispositifs locaux de gestion.

28. Pour accroître la connaissance scientifique des processus et des écosystèmes océaniques, il est impératif d'avoir accès à la science et à la technologie afin de favoriser la recherche, l'exploration, la valorisation des ressources marines organiques et non organiques, la surveillance et l'observation à long terme. Il en résultera une capacité renforcée de conservation de la diversité biologique du milieu marin et de prévision des impacts des variations climatiques et des schémas d'exploitation anthropique sur la santé des océans.

Actions stratégiques

- Recenser et hiérarchiser les besoins d'information et les mécanismes de coopération permettant de collecter, d'exploiter et de diffuser cette information. Renforcer les capacités nationales et régionales, encourager les partenariats entre les organisations régionales et internationales et les secteurs public et privé, afin d'améliorer notre compréhension de l'océan.
- Faciliter l'accès à cette information, encourager son application aux fins de mise en œuvre de cette politique et de toute politique nationale des océans qui pourrait être élaborée dans son sillage.
- Prendre dûment en considération les savoirs traditionnels et le potentiel qu'ils offrent en vue d'une meilleure compréhension de l'océan et de la gestion efficace des problèmes actuels.

PRINCIPE 2 – GÉRER LES RESSOURCES DE L'OCÉAN EN VUE D'UNE EXPLOITATION DURABLE

29. Les communautés insulaires océaniques sont très largement tributaires des ressources et des services que leur apporte l'océan pour leur sécurité sociale, culturelle et économique. Il s'agit ici à la fois des prélèvements d'ores et déjà opérés sur les ressources organiques et non organiques, et des activités n'impliquant pas d'extraction, telles que les transports, les communications, l'évacuation des déchets, le tourisme, les loisirs et les activités culturelles. Les nouvelles recherches et technologies génèrent nombre de possibilités d'accès à l'océan et d'utilisation de ses ressources.

30. Pour sauvegarder les communautés insulaires du Pacifique et pérenniser la santé de notre océan, nous devons impérativement adopter une démarche de gestion prudente garantissant des utilisations durables de l'océan et de ses ressources.

Actions stratégiques

- Recenser et hiérarchiser les mesures de gestion fondées sur le principe de précaution en vue de l'utilisation durable des ressources.
- Rallier les communautés locales à la prise des décisions de gestion des ressources.
- Renforcer les capacités des communautés insulaires du Pacifique pour l'utilisation et la gestion durables des ressources.
- Encourager le partage local, national et régional des bénéfices provenant des ressources.
- Reconnaître et protéger les droits relatifs aux savoirs traditionnels et à la propriété des ressources biologiques.
- Améliorer l'éthique de conservation environnementale des communautés insulaires du Pacifique aux plans local, national et régional.

PRINCIPE 3 - MAINTENIR L'OCÉAN EN SANTÉ

31. La santé et la productivité de notre océan reposent sur le bon fonctionnement des écosystèmes régionaux. Elles exigent de préserver l'intégrité des écosystèmes et de réduire au minimum l'impact des activités anthropiques.

32. Au nombre des menaces qui pèsent sur la santé et la productivité de l'océan et entraînent la dégradation de la qualité de l'eau et l'épuisement des ressources figurent les déversements accidentels et délibérés dans le milieu marin d'hydrocarbures, de produits chimiques et des eaux de ballast par les navires, les avions et les lanceurs de satellite, ainsi que toutes les utilisations non durables des ressources.

33. La pollution d'origine tellurique est responsable de près de quatre-vingt pour cent de la pollution des océans et constitue une grave menace pour la santé à long terme des systèmes côtiers du fait de son action délétère sur les processus écologiques, la santé publique et les utilisations commerciales des ressources océaniques.

Actions stratégiques

- Adopter une démarche transfrontière intégrée, fondée sur des dispositions institutionnelles harmonisées, afin de gérer durablement les écosystèmes marins.

- Intégrer des pratiques écologiques avisées dans les activités de développement social et économique.
- Protéger et préserver la diversité biologique de l'écosystème marin à l'échelon local, national et régional.
- Limiter l'impact de toutes les sources de pollution de notre environnement océanique.

PRINCIPE 4 – PROMOUVOIR LES UTILISATIONS PACIFIQUES DE L'OCÉAN

34. Les utilisations pacifiques de l'océan présentent des dimensions écologiques, politiques, socio-économiques et de sécurité. Promouvoir des utilisations pacifiques signifie décourager et exclure les activités non acceptables, illicites ou non pacifiques telles que le transport de matières nucléaires, l'évacuation de déchets solides, de produits chimiques et autres matières dangereuses, les activités militaires et criminelles.

35. Les utilisations non pacifiques de notre océan constituent une menace pour la principale source de subsistance des communautés insulaires océaniques.

Actions stratégiques

- Veiller à ce que toutes les activités engagées sur notre océan soient conformes aux normes de sécurité régionales et internationales pertinentes et ne provoquent ni dégâts écologiques, ni difficultés sociales ou économiques pour la région.
- Chercher des mesures de redressement en cas d'incident résultant d'une utilisation non pacifique de l'océan.
- Veiller à ce que l'océan ne soit pas utilisé pour des activités criminelles ou pour toute activité contraire aux législations nationales ou internationales.
- Favoriser la coopération entre les organismes d'application des lois.

PRINCIPE 5 – CRÉER DES PARTENARIATS ET ŒUVRER POUR LA COOPÉRATION

36. Les partenariats et la coopération sont indispensables et génèrent un climat propice à la gestion durable de notre océan. En tant que groupe, les communautés insulaires du Pacifique peuvent réaliser des économies d'échelle, défendre leur position d'une voix unie sur la scène internationale, constituer un puissant bloc régional exerçant une influence internationale croissante et offrir un forum pour la formulation d'actions concertées sur les questions océaniques d'intérêt mutuel ou ayant des incidences transfrontières.

37. S'agissant de la création de partenariats et de la promotion de la coopération, les communautés insulaires du Pacifique s'emploieront à faire valoir leurs responsabilités et droits souverains en matière de gestion, de protection et de valorisation de l'océan.

Actions stratégiques

- Favoriser les partenariats et la coopération dans le domaine de la sécurité, de la surveillance, de l'application des lois et de l'utilisation durable de l'océan.
- Tirer le plein profit de la coopération et des partenariats régionaux et notamment des organisations régionales, des traités sur l'océan et, le cas échéant, des dispositions bilatérales.
- Tenir dûment compte des politiques sur l'océan des pays proches des nôtres et œuvrer pour la réciprocité et la reconnaissance de cette politique.
- Encourager les communautés insulaires océaniques à élaborer des politiques nationales des océans qui viennent compléter cette politique.

L'AVENIR

38. Cette politique offre un fondement à l'harmonisation des actions nationales et régionales au cours des cinq années à venir. Sa mise en œuvre exigera l'engagement de toutes les parties prenantes.

39. L'étape suivante verra l'élaboration d'un Plan d'action stratégique régional en faveur des océans qui s'appuiera sur les principes directeurs et les actions stratégiques énoncés dans cette politique.

40. Le Plan d'action stratégique régional en faveur des océans – qui comprendra un processus de révision – fournira le cadre des programmes d'intervention élaborés en vue de la mise en œuvre de cette politique, ainsi que des activités de surveillance destinées à en évaluer la pertinence et l'efficacité.

Les grandes statistiques concernant les communautés insulaires du Pacifique

| PAYS | SUPERFICIE (km ²) | SUPERFICIE ZEE (km ²) | POPULATION | CONTRIBUTION DE L'OCÉAN AU PIB |
|------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|------------|--------------------------------|
| <i>Samoa américaines</i> | 197 | 434 700 | 54 800 | |
| <i>Îles Marianne du Nord</i> | 478 | 777 000 | 56 700 | |
| Îles Cook | 240 | 1 830 000 | 18 000 | |
| États Fédérés de Micronésie | 700 | 2 978 000 | 95 000 | |
| Fidji | 18 376 | 1 290 000 | 737 000 | |
| <i>Guam</i> | 541 | 218 000 | 140 000 | |
| Kiribati | 822 | 3 550 000 | 72 000 | |
| Îles Marshall | 181 | 2 131 000 | 48 000 | |
| Nauru | 21 | 310 000 | 9 000 | |
| Niue | 258 | 390 000 | 3 000 | |
| <i>Nouvelle-Calédonie</i> | 22 405 | 1 230 891 | 190 000 | |
| Palau | 428 | 616 000 | 17 500 | |
| Papouasie-Nouvelle-Guinée | 476 500 | 3 120 000 | 4 100 000 | |
| <i>Pitcairn</i> | 5 | 800 000 | 50 | |
| <i>Polynésie française</i> | 3 521 | 5 030 000 | 218 000 | |
| Samoa | 2 934 | 120 000 | 163 000 | |
| Îles Salomon | 29 785 | 1 340 000 | 325 000 | |
| <i>Tokelau</i> | 12 | 319 000 | 1 700 | |
| Tonga | 747 | 700 000 | 101 000 | |

| | | | | |
|----------------------------------|--------|---------|---------|---|
| Tuvalu | 26 | 900 000 | 9 250 | |
| Vanuatu | 14 763 | 680 000 | 150 000 | |
| <i>Wallis et Futuna</i> | 255 | 242 700 | 14 400 | |
| <i>Enclave de haute mer</i> 1 | - | | - | <i>Palau/États Fédérés de Micronésie /Papouasie- Nouvelle-Guinée / Irian Jaya</i> |
| <i>Enclave de haute mer</i> 2 | - | | - | <i>États Fédérés de Micronésie/ Marshalls/ Nauru/Kiribati/ Tuvalu/Fidji/ Vanuatu/Salomons/ Papouasie- Nouvelle-Guinée</i> |
| <i>Enclave de haute mer</i> 3 | - | | - | <i>Cooks/Kiribati/ Polynésie française</i> |

Les pays dont le nom est indiqué en style normal sont à la fois Membres du Forum des Îles du Pacifique et de la Communauté du Pacifique. Les territoires dont le nom figure en italique sont uniquement Membres de la Communauté du Pacifique. Il convient de rajouter à ce tableau les territoires français, américains et britanniques restants et peut-être d'autres enclaves de haute mer.



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10 – 14 septembre 2001

Point 10.2 de l'ordre du jour : le Programme d'action stratégique pour les eaux internationales¹ des petits États insulaires du Pacifique en développement - Rapport d'activité

Objectif du document

1. Informer la Conférence des progrès relatifs à la mise en œuvre du Programme d'action stratégique pour les eaux internationales des petits États insulaires du Pacifique en développement (IWP).

Contexte général

2. Lors de la onzième Conférence du PROE réunie à Guam en septembre 2000, ce programme avait fait l'objet d'un rapport qui examinait son processus de formulation, ses objectifs et ses grands domaines d'intervention. La Conférence avait pris note du fait que le programme comportait deux volets, traitant respectivement des pêcheries hauturières et de la gestion intégrée des zones côtières et des bassins hydrographiques. La composante océanique est mise en œuvre avec l'assistance du Secrétariat général de la Communauté du Pacifique (CPS) et de l'Agence des pêches du Forum (FFA). La composante côtière est mise en œuvre par le biais de la Cellule de coordination de projet (CCP), basée au PROE. Chacun des 14 pays participant au programme devra lancer des projets pilotes qui permettront de dégager les leçons à retenir et d'identifier les meilleures pratiques pour la gestion durable des ressources et les initiatives en matière de conservation au niveau communautaire.

Rapport d'activité

3. *Personnel de la CCP*

- Le recrutement du personnel de programme de l'IWP a pris fin en janvier 2001 avec la prise de fonction de Michelle Lam, spécialiste des relations avec les communautés auprès de la CCP, qui a rejoint Natasha Stacey, spécialiste en matière de participation et d'évaluation communautaires, Rosanna Galuvao, secrétaire de division, et Andrew Wright, chargé de projet.

¹ Les pays participants sont les suivants : les Îles Cook, les États fédérés de Micronésie, les Fidji, Kiribati, les Îles Marshall, Nauru, Niue, Palau, la Papouasie-Nouvelle-Guinée, le Samoa, les Îles Salomon, les Tonga, Tuvalu et Vanuatu.

- Les discussions avec l'Overseas Development Institute (ODI) se sont poursuivies au Royaume-Uni pour le détachement éventuel d'un économiste spécialiste des ressources naturelles auprès de la CCP, pour une période initiale de deux ans à compter de fin 2001.
- L'IWP a offert son soutien aux postes de chercheur scientifique spécialiste de pêche hauturière (écosystèmes), superviseur du suivi de la pêche hauturière et spécialiste de l'évaluation des stocks halieutiques auprès du Programme de conservation des pêcheries halieutiques de la CPS, ainsi qu'au poste de spécialiste en matière de gestion des pêcheries halieutiques de la FFA.

4. *Bureaux de la CCP*

- L'installation de la CCP dans les locaux du PROE (aménagement des bureaux, installation du mobilier et soutien logistique mis à disposition pour quatre membres du personnel) a pris fin en octobre 2000.

5. *Questions d'ordre administratif de la CCP*

- L'organisation de l'administration du projet a été achevée fin 2000. Elle comprend des mécanismes d'établissement de rapports financiers et explicatifs au sein du PROE et entre le PROE et le PNUD.
- Une lettre d'entente a été rédigée; celle-ci porte sur les objectifs de projet et établit les mécanismes administratifs entre le PROE et la CPS ainsi qu'entre le PROE et la FFA pour la mise en œuvre de la composante océanique.
- En vue de promouvoir le développement de relations de collaboration entre l'IWP et les autres activités du PROE, il a été décidé qu'une réunion interne de consultation se tiendrait mensuellement au Secrétariat du PROE. La première réunion s'est déroulée en septembre 2000, les suivantes se tenant en général une fois par mois, à condition que le personnel de la CCP ne soit pas en déplacement.
- Le groupe de travail régional s'est réuni pour la seconde fois en mars 2001. La réunion était présidée par l'Honorable Tagaloa Tuala Sale Tagaloa, ministre des affaires foncières et de l'environnement du Samoa. Dix pays participants et de nombreuses organisations intergouvernementales et non-gouvernementales y assistaient. Le groupe de travail régional a décidé qu'il s'appellerait dorénavant "groupe consultatif technique du programme" et qu'il traiterait en particulier des questions techniques relatives à l'IWP. Les questions d'ordre administratif seraient traitées séparément, dans le cadre de la révision tripartite qui devrait, autant que possible, précéder la Conférence du PROE.

- Un site Web ([//www.sprep.org.ws/iw/](http://www.sprep.org.ws/iw/)), relié au site du PROE, a été créé et mis en opération sur internet début février 2001. Ce site, qui sera régulièrement réactualisé et modifié, présente des informations sur l'IWP, notamment le document de projet initial, un résumé de projet, une mise à jour mensuelle, une foire aux questions fréquemment posées, une liste du personnel et des liens renvoyant à d'autres sites.
- Le personnel de la CCP a fait la promotion des questions relatives à l'IWP lors de réunions et d'ateliers régionaux ainsi qu'à l'occasion des nombreuses visites sur le terrain effectuées au cours des 12 derniers mois. Au moment de la rédaction du présent document, en avril 2001, la CCP s'apprêtait à effectuer la première des visites figurant sur son calendrier selon lequel, à la date de la douzième conférence du PROE, en septembre 2001, l'équipe aurait visité tous les 14 pays participants.

6. *Activités subsidiaires de la CCP*

- Des discussions sont en cours entre l'USP et la FAO concernant la mise en œuvre de la première des deux initiatives dans le cadre du Programme FORMATION-MERS-CÔTES (FMC). Un premier cours aura lieu à l'USP, aux Fidji, en mars 2002. Il mettra l'accent sur les questions de gestion et de conservation pour les stocks halieutiques océaniques de la région.
- Au moment de la rédaction du présent rapport d'activité, aucun progrès n'était à noter concernant la contribution de la région au Projet d'évaluation mondiale des eaux internationales (GIWA).

7. Programmes

La mise en œuvre des projets pilotes est divisée en quatre phases :

- 1) phase de formulation (élaboration et examen des diverses stratégies relatives à la rédaction de rapports, à la participation des communautés, à l'évaluation sociale et économique, à la gestion d'informations, à l'élaboration de mécanismes de mise en œuvre, de contrôle et de suivi de projet et enfin de stratégies d'achèvement et de clôture),
- 2) phase de consultation et de planification,
- 3) phase de mise en œuvre et
- 4) phase d'achèvement.

8. Jusqu'à ce jour, les progrès réalisés au niveau de la phase de formulation sont les suivants :

- examen des soumissions présentées par les pays contribuant à la phase de formulation de l'IWP, en 1997. Les résultats de cet examen ont été présentés lors de la première réunion du groupe de travail régional en mars 2001 ;
- examen des questions techniques et des informations disponibles relatives à la gestion des zones côtières et des bassins hydrographiques et à la conservation des ressources en eaux douces, à la gestion des déchets au niveau communautaire, aux pêcheries côtières durables et aux zones marines protégées ;
- examen des informations disponibles relatives aux leçons à retenir et aux pratiques optimales en matière de mise en œuvre de projets de conservation communautaires et d'évaluation des résultats ;
- conception de modèles d'arrangements administratifs et financiers entre le PROE et les pays participants ; et
- établissement et mise à jour, lors des visites de pays, d'un inventaire des contacts aux niveaux nationaux et des parties prenantes éventuelles.

9. Les progrès réalisés au niveau de la phase de consultation et de planification, ainsi que la création de projets pilotes dans certains pays participants feront l'objet d'un rapport présenté oralement lors de la douzième conférence du PROE.

Recommandation

10. La conférence est invitée à **prendre note** des progrès accomplis dans la mise en œuvre du présent programme.

2 mai 2001

Original en langue anglaise



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10 – 14 septembre 2001

Point 10.3 de l'ordre du jour : Projet Mercure du PNUE : Concepts et examen relatifs à l'amélioration de la diffusion des informations environnementales aux membres du PROE grâce aux télécommunications par satellite.

Objectif du document

1. Informer les membres sur le projet de mise en œuvre d'un réseau satellitaire sur l'environnement destiné à la région et solliciter l'appui et l'avis des membres au sujet de l'amélioration de la diffusion des informations environnementales dans le Pacifique Sud grâce à de meilleures infrastructures.

Contexte général

2. Le PNUE propose d'accroître la participation des membres du PROE aux accords multilatéraux régionaux et mondiaux sur l'environnement. Pour cela, des systèmes sophistiqués de communication par satellite devront être mis en place afin de surmonter les obstacles temporels, géographiques et économiques qui limitent leur participation. Le réseau sera établi par un groupe de bailleurs de fonds et devrait être financièrement autonome au bout de 3 ans.

3. Ce projet a pour objectifs :

- d'accroître la coordination et l'application des politiques environnementales au niveau régional ;
- d'améliorer l'accès aux informations environnementales et de développer leur utilisation ;
- de faciliter la participation de la région aux activités environnementales.

4. GRID Arendal (Norvège) a mené une étude de faisabilité pour le compte du PNUE. Cette étude avait pour objectifs :

- d'évaluer les besoins et de fixer les priorités des pays insulaires océaniques en matière de communication ;
- d'évaluer les besoins et de fixer les priorités de chaque pays en matière de formation.

État d'avancement

5. Le concept a déjà été présenté :
 - aux membres présents à la réunion du Conseil d'administration du PNUE qui s'est tenue à Nairobi en février 2001 (Îles Cook, Samoa, Fidji, Kiribati) ;
 - aux responsables des technologies de l'information du CORP lors de la dernière réunion ITPacNet du CORP qui s'est tenue à Fidji en avril 2001 ;
 - aux correspondants nationaux des Fidji et du Samoa en avril 2001 ;
 - à d'autres partenaires possibles tels que le PNUD (Suva et Apia), l'UNESCO (Apia) et l'USP.

6. La réunion de l'IT-PacNet qui s'est tenue à Suva en avril 2001 a encouragé « l'initiative PNUE/GRID et (a demandé) à l'USP et à la CPS de partager leur expérience avec le PNUE/GRID et d'examiner les possibilités de coopération avec le groupe ». Au cours des 18 derniers mois, l'USP et la CPS se sont dotées d'un système de communication satellitaire (USPNet et Comet respectivement).

7. Les questions abordées par le projet Mercure comprennent :
 - Le système Mercure a pour objet d'améliorer la diffusion d'informations environnementales, en particulier vers les pays en développement et ceux dont les économies sont en phase de transition. L'adoption de matériel de série et de normes généralement acceptées permet de garantir que les partenaires pourront accéder aux sources d'information du monde entier, et pas uniquement à celles du PNUE ;
 - Mercure permettra à ses membres d'améliorer tant les communications internes que l'accès de leurs utilisateurs et commettants aux informations environnementales. Ce système est unique en ce qu'il est consacré aux informations environnementales et permet d'étendre les « autoroutes de l'information environnementale » aux pays en développement qui n'auraient autrement qu'un accès limité à ces informations ;
 - Mercure devrait également améliorer la vitesse et réduire le coût des communications entre les membres du PROE et les bureaux du PNUE de par le monde.

8. Une étude subventionnée par la Norvège a été entreprise par le PNUE/GRID afin d'évaluer la faisabilité d'un réseau satellitaire Mercure pour la région. Un rapport préliminaire devrait être diffusé mi-2001.

Cette étude avait pour principaux objectifs :

- d'évaluer les besoins des pays insulaires océaniques en matière de communication ;
- d'évaluer la capacité de formation des pays insulaires océaniques ;
- d'évaluer les applications environnementales de Mercure ;
- d'élaborer des modèles financiers et d'identifier des bailleurs potentiels ;
- d'élaborer un plan technique et un plan d'exécution du projet.

9. Des synergies spécifiques ont été identifiées avec plusieurs programmes et projets qui bénéficieraient des installations du projet Mercure. Ceux-ci comprennent :

- le Centre d'information sur le changement climatique CCNUCC/PICCAP ;
- le Centre d'information du PROE ;
- le Centre d'information du Programme d'action mondial du PNUE pour la protection de l'environnement marin contre la pollution d'origine tellurique (GPA) ;
- les Rapports sur l'état de l'environnement ;
- le Centre d'information sur la diversité biologique ;
- le statut des conventions et des accords exécutoires concernant la région ;
- le renforcement du réseau météorologique.

10. Il est également prévu que la communication au sein du CORP et entre ses membres devrait être améliorée, notamment au niveau financier.

11. La phase préliminaire de l'étude de faisabilité a également identifié un certain nombre de questions telles que :

- les accords en matière de licences avec les autorités nationales de régulation des télécommunications ;
- la quantification de l'engagement des pays bénéficiaires une fois que le système sera mis en œuvre (financement périodique) ;
- la durée de vie du réseau et sa mise à jour ultérieure ;
- les critères de sélection des pays bénéficiaires.

Recommandation

12. La conférence est invitée :

- **à prendre note** du document ; et
- **à guider** le Secrétariat dans le cadre de la poursuite de l'étude de faisabilité et de l'éventuelle mise en œuvre du projet, y compris la sélection des membres bénéficiaires potentiels.

8 juin 2001

Original en langue anglaise

1. Historique du projet UNEPnet/Mercure

Mercure est un système opérationnel de communications par satellite exploité par le Programme des Nations Unies pour l'environnement.

UNEPnet est un ensemble de services de données et de télécommunications offerts par le PNUE par le biais du système *Mercure* et d'autres installations de télécommunication.

Mercure comprend des stations terrestres implantées dans 15 pays (voir carte ci-dessous) et reliées à des satellites INTELSAT situés au-dessus des océans Atlantique et Indien. La majorité des installations *Mercure* sont hébergées par les ministères de l'environnement des pays participants et sont exploitées par leur personnel.

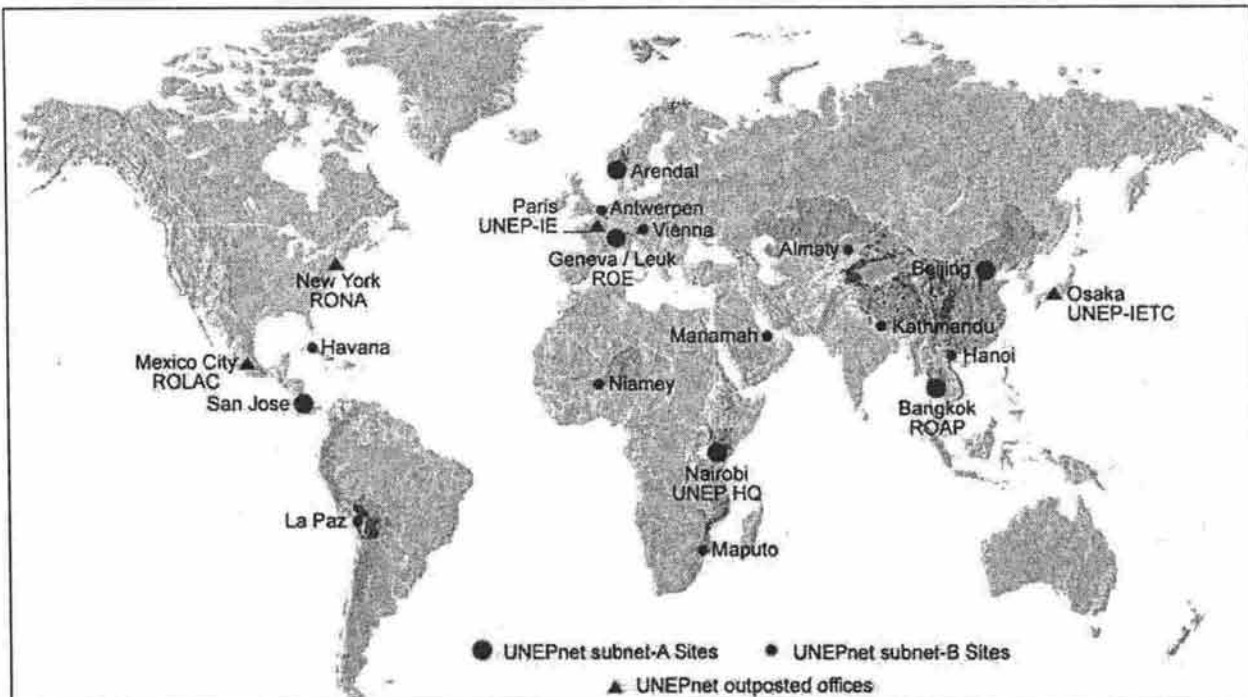
Les nœuds *UNEPnet* comprennent tous les sites *Mercure*, les bureaux régionaux et les bureaux hors siège du PNUE et des sites partenaires tels que les secrétariats des conventions internationales sur

l'environnement. La figure de la page suivante illustre les sous-réseaux *Mercure*, les nœuds de service des bureaux du PNUE, les sites *Mercure* et d'autres centres partenaires ainsi que l'intégration entre *UNEPnet/Mercure* et Internet.

Mercure est un système évolutif. Selon la présente proposition, une station terrestre existante pourrait être réimplantée à Bangkok et orientée de sorte à desservir le bassin du Pacifique.

UNEPnet offre les services suivants :

- Une structure intégrée de gestion et de soutien grâce au Centre de mise en œuvre de l'*UNEPnet* (en Norvège) et aux partenaires industriels (NERA, Newtec, Cisco, DTI, Swisscom, RUNIT/SINTEF, Nordunett)
- Un réseau privé et sécurisé à accès limité pour les transactions intergouvernementales



Réseau UNEPnet/Mercure

*Les stations satellitaires *Mercure* ne forment qu'une partie de *UNEPnet/Mercure* et ne sont pas exclusivement destinées au PNUE : la majorité d'entre elles sont situées dans des ministères de l'environnement.*

*Il existe actuellement deux types de stations *Mercure* : « sous-réseau A » de grande capacité et « sous-réseau B », plus petites et robustes.*

*L'extension de *Mercure* dans le cadre du PROE nécessiterait un nouveau type de stations de portée et de prix intermédiaires.*

*Le système *Mercure* ne dessert pas actuellement la région du Pacifique mais pourrait être étendu à cette fin.*

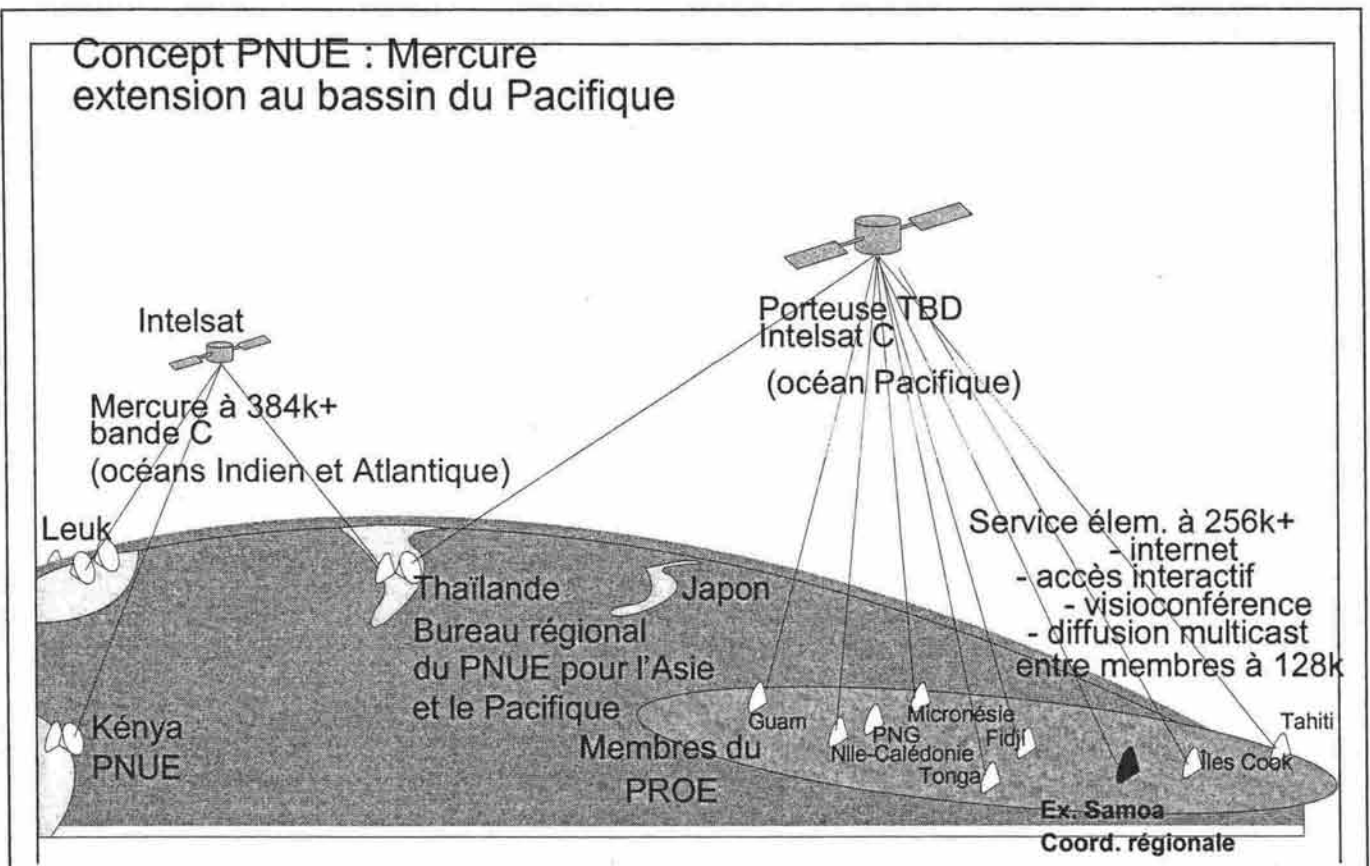
- Des services Internet tels que WWW, courriel et transferts de fichiers
- Des connexions contrôlées entre le réseau privé et l'internet public
- Des communications vocales et de télécopie par Internet à faible coût
- Des communications numériques (RNIS)
- Des visioconférences entre plusieurs parties par RNIS et Internet
- Des boîtes à outils pour des systèmes de localisation d'informations environnementales et de gestion des banques de données.

Un investissement modeste permettrait d'étendre le système UNEPnet/Mercure à cette zone jusqu'alors non desservie. Les installations existant en Asie du Sud-Est, le développement dans les pays et l'établissement de liens avec de forts partenaires régionaux permettront d'étendre ce service de classe mondiale à ces États pour un coût raisonnable. Des communications par satellite exploitées

dans le cadre de la mission environnementale de l'ONU peuvent offrir des avantages évidents dans ces circonstances. La fréquence et la fiabilité accrues de l'interaction peuvent favoriser la coordination et la coopération régionales tout en fournissant un accès aux sources de référence sur les informations et données environnementales. Elles peuvent également renforcer la capacité des États à établir des rapports dans le cadre de leurs obligations aux termes des conventions régionales et mondiales sur l'environnement.

Des techniques éprouvées en matière d'informations environnementales peuvent être mises en œuvre dans des délais relativement courts et apporter à ces pays un service d'information intégré et un soutien correspondant à leurs besoins dans ce domaine. La capacité du Programme sur l'environnement à satisfaire les besoins prioritaires de ces petits États et territoires insulaires en développement en sera grandement améliorée.

Concept PNUE : Mercure extension au bassin du Pacifique



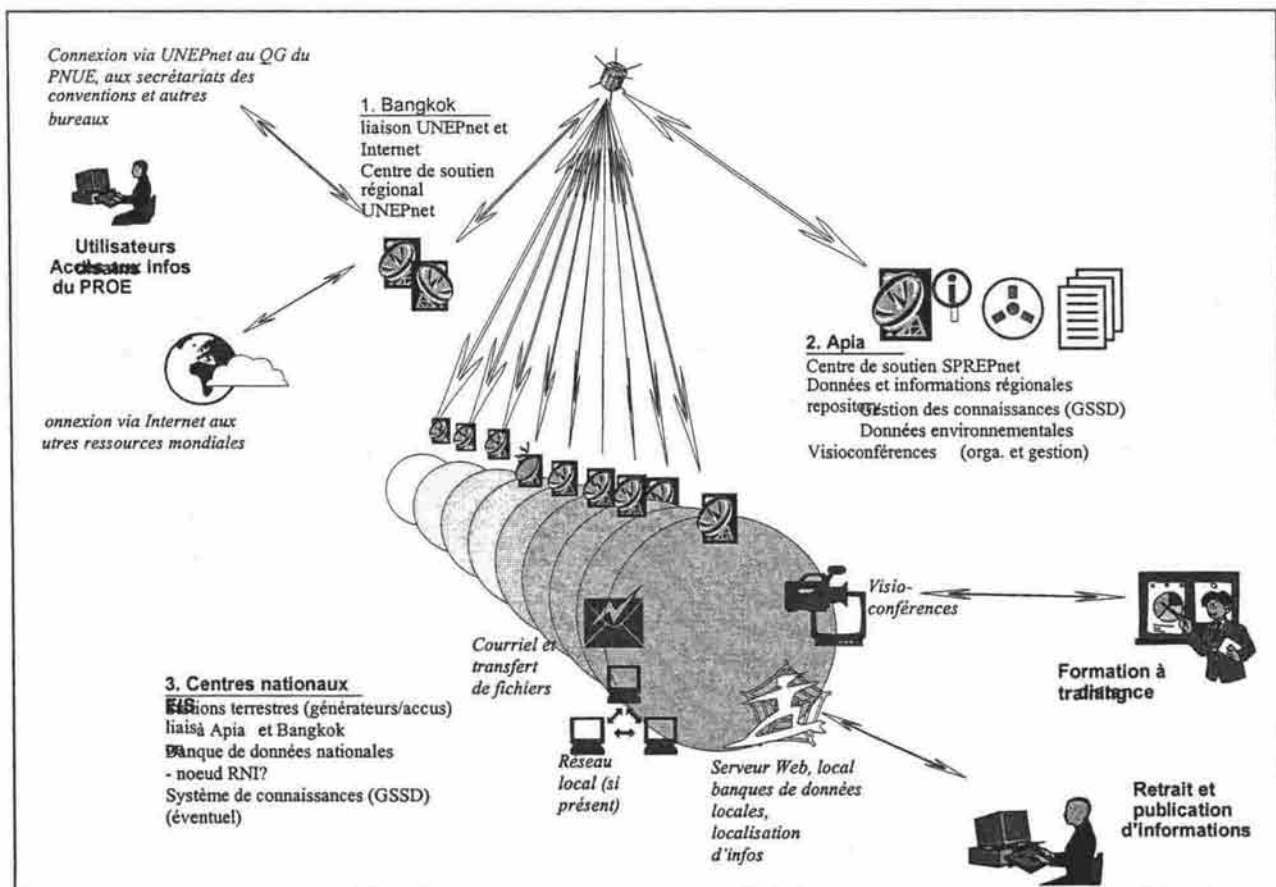
2. Concept

Il est proposé de mettre en place un système ayant les caractéristiques suivantes (voir figure ci-dessous) :

- A. **Mercure relie le PROE au reste du monde** grâce au développement du centre de communication de Bangkok (1) (utilisant du matériel Mercure existant et donc gratuit) et à l'établissement d'un centre de communication régional au Centre d'information sur l'environnement du PROE à Apia (2). Une liaison satellite permettra de relier le centre du PROE à UNEPnet et à Internet.
- B. **Installations des services nationaux d'information environnementale** (nombre de sites selon crédits ; mise en œuvre progressive selon les priorités établies par le PROE suite à une analyse formelle des besoins). Chaque installation comprendra :
- une petite station terrestre (VSAT)

avec une capacité suffisante pour permettre des visioconférences de bonne qualité et des échanges de données d'un niveau satisfaisant. Les équipements associés pourraient comprendre des alimentations non interruptibles, des blocs-électrogènes ou des accumulateurs électriques pour les sites qui en auront besoin.

- un **ordinateur** pour l'accès à Internet et au courrier électronique également utilisé comme serveur web local
- du **matériel de visioconférence** (intégré ou non à l'ordinateur selon les besoins locaux), pouvant communiquer simultanément avec 7 autres sites du PROE et être relié à d'autres centres de contact vidéo hors de la région
- Une **boîte à outils de gestion et de localisation des informations**



environnementales destinée à aider les utilisateurs des pays à localiser et à récupérer des informations sur Internet et à publier leurs propres informations de la meilleure manière possible

- C. Un **centre régional de soutien** implanté au Centre régional d'information sur l'environnement d'Apia (Samoa) pour la coordination des services régionaux de visioconférence (lesquelles doivent être organisées et gérées comme les autres réunions), la formation et le soutien technique. Le centre régional servirait également de premier point de contact pour les centres nationaux nécessitant un soutien technique et travaillerait en collaboration étroite avec le Centre régional de l'UNEPnet à Bangkok et le Centre de mise en œuvre de l'UNEPnet en Norvège.

REMARQUE : Le choix du Centre régional d'information sur l'environnement comme centre de soutien régional n'est donné à titre indicatif. Il appartiendra au Secrétariat du PROE de désigner le centre le mieux adapté.

Un programme de **développement des capacités nationales** devra également être mis en place. Il est proposé que ce programme soit exécuté par le biais du centre de soutien régional avec une assistance financière et une contribution en nature des bailleurs de fonds, du Centre de mise en œuvre d'UNEPnet et, éventuellement, d'activités du Programme pour l'environnement telles que GEO et ENRIN.

Ce programme devrait aborder les questions concernant :

- La gestion et la maintenance de la station terrestre et des équipements en salle (ordinateurs, matériel vidéo, etc.)
- Les concepts et les procédures relatifs à l'élaboration de services informationnels, notamment la localisation d'information sur Internet et la publication de données et d'informations nationales telles que les rapports sur l'état de l'environnement.
- Les procédures à suivre pour exploiter leurs sites nationaux en tant que nœuds des réseaux régional et mondial dont ils font partie.

3. Résultats escomptés

Résultats de fond

- Rapports nationaux dans le cadre des AEM
- Rapports en ligne sur l'état de l'environnement
- Partage des données de suivi et d'évaluation
- Sites web nationaux sur l'environnement et meilleure compréhension internationale des préoccupations environnementales régionales
- Accès aux données de télédétection
- Accès aux données d'alerte et de détection précoce

- Accès aux systèmes juridiques de référence

Résultats opérationnels

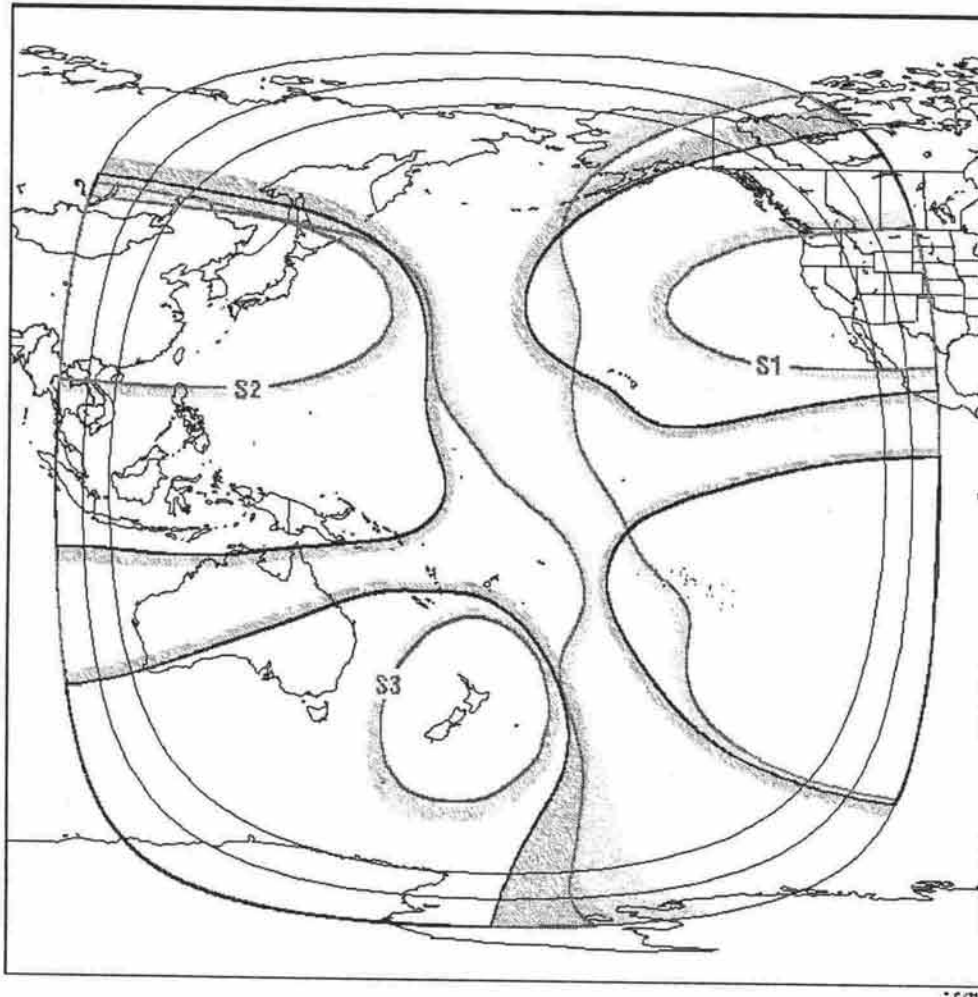
- Réunions plus fréquentes, plus courtes et plus économiques des représentants des États
- Conjoncture favorable à la collaboration
- Meilleure focalisation de l'effort environnemental et réduction de la duplication
- Installations opérationnelles pour la vulgarisation et la participation du public.

Lien avec le centre d'information régional

- Centre d'information de la CCNUCC sur les changements climatiques (PICCAP)
- Centre d'information du GPA
- SIDSNet
- Centre d'information sur la CDB
- Centre d'information du PROE
- Conventions exécutoires

4. Annexe 1 :
 Région de l'océan Pacifique (INTELSAT)
 Services de bande C à faisceaux planétaire, hémisphérique et
 étroit

IS-701 at 180°E



| | Beam Peak | Extended 2 dB Contour |
|--------------|-----------|-----------------------|
| — Hemi | 39.5 | 33.0 - 31.0 dBW |
| — Zone | 39.5 | 33.0 - 31.0 dBW |
| — Ku-Spot: 1 | 49.5 | 43.4 - 41.4 dBW |
| 2 | 49.5 | 42.6 - 40.6 dBW |
| 3 | 51.0 | 44.0 - 42.0 dBW |



Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Douzième Conférence du PROE – Représentants officiels

Apia

10 – 14 septembre 2001

Point 10.4 de l'ordre du jour : Rio + 10 / Sommet mondial sur le développement durable

Objectif du document

1. Informer les membres et solliciter leurs avis quant aux processus et activités associés aux préparations au Sommet mondial sur le développement durable.

Contexte général

2. Le Département de l'ONU des affaires économiques et sociales (DESA) est chargé par l'Assemblée générale des Nations Unies de coordonner les préparations mondiales au Sommet mondial sur le développement durable.
3. Parmi les activités internationales et régionales se tiendront notamment une série de réunions de la CDD constituées en Comités préparatoires, des tables rondes régionales réunissant des personnes éminentes et un Comité préparatoire pour la région Asie-Pacifique. En pièce jointe 1 figure un calendrier des réunions du Pacifique aux niveaux international, régional (Nations Unies) et sous-régional se rapportant à la Conférence Rio + 10.
4. Le DESA a établi en mai 2001 des lignes directrices pour la préparation de rapports nationaux et régionaux à soumettre au Sommet. Cependant, ces documents sont arrivés tardivement et les membres avaient déjà fait appel aux directives et au soutien du PROE et des organismes du CORP en 2000. Les ministres de l'environnement réunis à Guam en octobre 2000 reconnaissaient que Rio+10 représente une occasion importante pour réactiver, à tous les échelons de la communauté internationale, les questions relatives au développement durable et appelaient le Secrétariat du PROE et la communauté internationale à leur prêter assistance afin qu'ils puissent dûment se préparer et participer au Sommet de 2002.

5. Le Conseil régional des organisations du Pacifique (CORP) a constitué un groupe de travail pour aider à l'établissement de rapports aux niveaux régional et national. Le PROE est le principal organisme technique de ce groupe qui se réunit et travaille sous la direction conjointe du PROE et du Secrétariat général du Forum depuis mars 2001.

6. Le groupe de travail du CORP chargé des préparations pour Rio + 10 a élaboré un plan de travail pour guider le processus de participation dans la région du Pacifique. Ce plan de travail suit les directives du DESA relatives aux activités de préparation, tout en assurant qu'elles soient applicables dans le Pacifique, sur le plan régional comme national, et qu'elles soient utiles pour la mise en œuvre d'initiatives à long terme. La contribution du Secrétariat à Rio + 10 proviendra en particulier de programmes et activités de renforcement des capacités, notamment l'établissement de rapports sur l'environnement, l'Évaluation globale des eaux internationales (GIWA), les eaux internationales et la politique régionale des océans (groupe de travail du CORP sur le milieu marin). Les dirigeants de la réunion des organismes du CORP, tenue en mai 2001, ont apporté leur soutien au plan de travail qui a ensuite été présenté aux délégués des 11 pays insulaires du Pacifique participant à une réunion de planification de RIO + 10 à Apia en juin 2001.

Questions

7. Globalement, les parties intéressées ont accepté l'intention du plan de travail mais ont regretté le manque de temps, de ressources humaines et en capital pour lier directement les activités préparatoires nationales et régionales.

8. Le groupe de travail et les pays insulaires du Pacifique ont tout particulièrement souffert de la brièveté des délais impartis pour la préparation des rapports. L'examen sous-régional océanien des questions, des réalisations et des contraintes ayant trait à l'Action 21 devait être prêt à temps pour la tenue de la réunion des parties prenantes régionales du 5 au 7 septembre 2001. Les rapports au niveau national doivent être établis pour que le Comité préparatoire 2, qui se réunira de janvier à février 2002 (voir la pièce jointe), puisse en disposer.

9. On constate donc des déphasages au niveau des délais impartis pour la préparation des rapports nationaux et régionaux. Les participants à la réunion de planification de Rio + 10 (juin 2001) ont décidé que, compte tenu des restrictions en temps et en ressources, des actions en parallèle seraient nécessaires. C'est à dire que les pays insulaires du Pacifique se concentreraient sur l'élaboration de rapports préparatoires nationaux, tandis que les organismes du CORP se consacraient aux soumissions régionales du Pacifique. Les mécanismes de liaison devraient s'appuyer sur la diffusion la plus large du projet de soumission régionale en vue de la réunion de septembre 2001, et dans le même temps, sur la communication au Secrétariat des premiers renseignements issus des rapports nationaux.

10. Des agences des Nations Unies et la BAD à Bangkok amalgameront la soumission de la sous-région Pacifique à la soumission qui sera présentée au DESA par la région Asie-Pacifique. Les messages importants que les membres souhaitent faire figurer au rapport de la sous-région Pacifique risquent donc d'être généralisés au sein de ce rapport amalgamé. Pour pallier à ce problème, le Secrétariat a transmis à Bangkok deux documents qui constituent la soumission de la sous-région Pacifique. Le document principal est la 'soumission de négociation', un résumé succinct des thèmes et messages-clés concernant les interventions institutionnelles en matière de développement durable du Pacifique. Le second document est le rapport d'évaluation et d'examen régional destiné au Sommet mondial sur le développement durable. Ce document analyse en détail les questions-clés d'ordre institutionnel et thématique en établissant des comparaisons avec le Programme d'action de la Barbade pour présenter le rapport des réalisations, des contraintes et des interventions liées à l'Action 21. Ce rapport de contexte a été élaboré de façon à aider les pays insulaires du Pacifique à préparer leurs rapports nationaux. Il sera maintenu à l'état de projet jusqu'en avril 2002 afin de permettre d'intégrer les messages-clés nationaux avant sa publication. Les messages-clés qui y seront intégrés seront diffusés auprès de la communauté internationale sous forme de ces deux rapports afin d'éviter que le message ne se perde au cours du processus de généralisation.

11. La soumission régionale (le document de négociation et le projet de rapport d'examen et d'évaluation) sera présentée aux membres lors de la douzième conférence du PROE, après la tenue de discussions à la réunion des parties prenantes régionales du 5 au 7 septembre 2001.

Recommandation

12. La conférence est invitée à :

- **examiner** et **commenter** la soumission régionale du Pacifique pour le Sommet mondial sur le développement durable.

24 juillet 2001

Original en langue anglaise

PROE

Programme régional océanien de l'environnement

