

RELEVÉ DE DÉCISIONS**24^E RÉUNION DES DIRECTEURS DES ORGANISATIONS MEMBRES DU CORP****10 – 11 juin 2009****Agence des pêches du Forum, Honiara**

1. Les directeurs des organisations membres du CORP — Agence des pêches du Forum, Southpacific. travel, PROE, PPA, École de médecine de Fidji, CPS, SOPAC, SPBEA — et le vice-chancelier adjoint de l'USP ont tenu leur 24^e réunion au siège de l'Agence des pêches du Forum (FFA), à Honiara, les 10 et 11 juin 2009. Cette réunion, gracieusement organisée par l'Agence des pêches du Forum, a abordé plusieurs questions, dont les priorités du Plan Pacifique pour l'année 2010 — notamment la définition d'un cadre global pour le suivi des progrès accomplis dans le cadre de ce plan et l'établissement des rapports. Les participants se sont également penchés sur l'examen préliminaire du mécanisme des groupes de travail du CORP, les préparatifs de la réunion des chefs d'État et de gouvernement des pays membres du Forum, les résultats d'autres conférences de haut niveau organisées avec les partenaires internationaux — y compris le Japon et la France — ainsi que les études effectuées sur l'harmonisation des rémunérations du CORP.

Priorités du CORP et du Plan Pacifique

2. Les directeurs ont informé le Conseil des priorités de leurs organisations respectives en insistant en particulier sur leurs liens avec la mise en œuvre du Plan Pacifique.

3. Prenant acte des opinions favorables exprimées par les Membres concernant l'approche retenue pour la définition des priorités pour 2009, les dirigeants ont porté leur attention sur les secteurs prioritaires actuels et sur les mesures particulières à mettre en œuvre dans chacun de ces secteurs au cours de l'année 2010. Le Conseil a eu un échange de vues sur la nécessité de consolider la liste des priorités à soumettre au Comité d'action en faveur du Plan pour le Pacifique (PPAC) en tenant compte des décisions prises par le passé en faveur du maintien de cette liste pour une période de cinq ans.

4. Reconnaissant la nécessité de fournir aux décideurs des rapports compréhensibles, les dirigeants ont débattu du degré de précision requis pour la présentation au PPAC et pour toute information qu'il pourrait s'avérer nécessaire de fournir dans différents secteurs. À ce propos, le Conseil est convenu de présenter au PPAC un document unique pour l'ensemble des organisations du CORP. C'est dans ce but qu'il a élaboré l'**annexe A** aux fins d'un examen ultérieur par le PPAC et les dirigeants.

Cadre d'évaluation

5. Les directeurs se sont penchés sur un cadre d'évaluation des résultats de la mise en œuvre des priorités du Plan Pacifique et l'ont approuvé en principe. Ils ont débattu de l'utilité d'un tel cadre pour l'établissement des rapports et la planification. Ils ont également insisté sur l'importance d'une approche pratique fondée sur un calendrier réaliste pour atteindre les objectifs fixés. Le cadre devrait par ailleurs prévoir la préparation de comptes rendus annuels des résultats obtenus et des perspectives d'avenir. Les dirigeants ont également insisté sur l'importance de définir des méthodes pratiques de mesure et de vérification des résultats visés.

6. À cet effet, le Conseil a demandé au Secrétariat de tenir compte des suggestions formulées afin de poursuivre l'élaboration du cadre en vue d'un examen ultérieur par les dirigeants.

Publication du CORP

7. Les directeurs ont jugé qu'il serait utile de produire une publication décrivant les liens des diverses organisations du CORP avec les initiatives prioritaires du Plan Pacifique. À cette fin, le Conseil a demandé au Secrétariat d'élaborer un projet qui sera soumis hors session aux dirigeants et publié à temps pour Sommet des chefs d'État et de gouvernement des pays membres du Forum, en août 2009.

8. Le Conseil a par ailleurs pris acte de la présentation par la CPS d'une publication interne en voie d'élaboration à l'intention de la Conférence de la Communauté du Pacifique, dans laquelle on explique comment les activités principales de la CPS s'inscrivent dans le Plan Pacifique. Le Conseil est convenu de l'utilité de cette démarche et a jugé que les autres organisations du CORP devraient songer à l'imiter. Cela favoriserait au sein des organes directeurs respectifs une meilleure reconnaissance de la valeur et du rôle du Plan Pacifique dans les secteurs d'activités avec lesquels ils sont le plus familiers.

Examen du mécanisme des groupes de travail du CORP

9. Les dirigeants ont examiné l'ébauche du rapport d'examen du mécanisme des groupes de travail du CORP. Ils ont formulé leurs observations préliminaires sur ce rapport et ses recommandations, en attendant de les soumettre par écrit au Secrétariat d'ici au 30 juin aux fins de consolidation et de transmission au consultant.

10. Les dirigeants se sont d'emblée montrés généralement déçus de cette ébauche et de ses recommandations. Le rapport adopte selon eux un point de vue extrêmement négatif et néglige les nombreuses avancées réalisées grâce au mécanisme des groupes de travail. Les recommandations sont plutôt irréalistes et trahissent l'absence d'une orientation stratégique pour l'avenir du mécanisme. Ainsi, certaines des modalités suggérées appuient des mécanismes qui viendraient concurrencer les organisations régionales existantes et pourraient fort bien évoluer pour devenir des organisations à part entière.

11. Les directeurs ont insisté à nouveau sur l'importance de conserver au mécanisme son rôle de coordination et d'éviter qu'il ne se transforme avec le temps en une lourde machine administrative.

12. Les directeurs sont convenus de transmettre par écrit leurs observations sur l'ébauche du rapport d'examen au Secrétariat d'ici au 30 juin. Le Conseil a demandé au Secrétariat de colliger ces observations et de les transmettre au consultant aux fins de préparation du rapport définitif, pour permettre aux directeurs d'en examiner les recommandations lors de la réunion du Conseil de 2010.

13. Le Conseil est convenu de demander aux groupes de travail de poursuivre l'exécution de leur mandat en attendant qu'une décision soit prise sur les conclusions de l'examen. Il a également demandé au groupe de travail du CORP sur le développement durable de contribuer à la coordination des préparatifs de la région Pacifique en vue de la Conférence sur la Stratégie de Maurice +5, en collaboration avec la CESAP et d'autres organisations pertinentes.

Préparatifs du Forum

14. Le Secrétaire général a informé les directeurs sur les préparatifs en cours du Forum et d'autres conférences connexes. Il a notamment fait état d'une restructuration possible du dialogue Post Forum afin d'en optimiser les retombées pour la région. Les directeurs ont appelé de leurs vœux une participation plus active dans ce processus afin de favoriser le dialogue, dans la mesure du possible.

Sommets de haut niveau

15. Le Secrétariat a présenté aux dirigeants un compte rendu des résultats de la réunion PALM5. Le bilan s'est d'une manière générale avéré positif, comme en font foi la Déclaration et les annexes où il est notamment fait mention d'une aide financière supplémentaire d'environ 6,8 milliards de yens pour les activités environnementales dans la région. Le Secrétariat a fait savoir au Conseil qu'il collaborerait avec le Japon et d'autres organisations pertinentes du CORP — notamment le PROE — à l'élaboration d'un processus ou d'un programme afin d'utiliser les fonds engagés par le Japon conformément aux dispositions de l'annexe 1 sur la Communauté environnementale océanique (Pacific Environment Community – PEC). Les directeurs ont insisté sur l'importance d'un meilleur alignement de l'aide japonaise sur les priorités du Plan Pacifique.

Harmonisation des rémunérations du CORP

16. Les six organisations du CORPⁱ participant au régime de rémunération se sont penchées sur un certain nombre de rapports ayant trait à l'évaluation des postes et des tâches et aux examens des données du marché. Elles ont également pris connaissance des résultats de l'examen triennal exigé par les organes directeurs et qui permet à ces derniers de comparer sur une base régulière les principes et pratiques de rémunération des organisations participantes aux meilleures pratiques internationales et aux nouvelles tendances, et de faciliter l'harmonisation.

17. Les décisions prises à l'issue de cet examen qui sont pertinentes pour les six organisations participantes du CORP sont jointes en annexe **B**.

Divers

18. Les directeurs se sont félicités de l'offre du PROE d'accueillir leur prochaine réunion au Samoa, en 2010.

ⁱ Agence des pêches du Forum, Forum des îles du Pacifique, CPS, SPBEA, PROE et SOPAC

Annexe A

Priorités du Plan Pacifique pour 2010 – Réduire la vulnérabilité

Recommandations des directeurs des organisations membres du CORP aux chefs d'État et de gouvernement des pays membres du Forum

1. En sa qualité de principal organe consultatif technique de la région, le groupe des directeurs des organisations membres du CORP souhaite attirer l'attention des chefs d'État et de gouvernement des pays membres du Forum, par l'entremise du Comité d'action en faveur du Plan pour le Pacifique, sur la vulnérabilité des populations océaniques. Cette vulnérabilité découle d'une gamme de problèmes importants auxquels il convient de s'attaquer à l'aide de mesures stratégiques ciblées et proactives appliquées dans le cadre d'initiatives innovatrices et disposant des ressources nécessaires. Il est essentiel de pouvoir compter sur les capacités des gouvernements nationaux, des organisations techniques régionales et de la communauté internationale pour assurer l'efficacité de ces mesures de développement et de renforcement de la résilience de la région.

2. Les directeurs estiment que les conditions actuelles de vulnérabilité constituent toujours le principal obstacle à une plus grande prospérité ainsi qu'à la sécurité et à la stabilité dans la région du Pacifique. On souligne par ailleurs que la vulnérabilité des îles du Pacifique a été exacerbée récemment par la crise financière et économique mondiale, laquelle présentera des défis particuliers pour les groupes les plus désavantagés comme les femmes et les jeunes.

3. Les directeurs continuent de promouvoir des solutions régionales efficaces pour réduire cette vulnérabilité — notamment par le biais d'actions menées dans le cadre du Plan Pacifique qui a offert au cours des récentes années un outil utile de promotion d'actions concertées à l'échelle de la région tout entière. Pour réagir à cette vulnérabilité et faire en sorte que le Plan Pacifique demeure un document évolutif et pertinent, les directeurs proposent de poursuivre les efforts engagés dans une gamme de secteurs prioritaires définis en 2007 et en 2008, en tirant parti des acquis du passé afin d'assurer la continuité des travaux en cours.

4. Pour poursuivre la mise en œuvre du Plan Pacifique, les directeurs des organisations membres du CORP exhortent respectueusement les chefs d'État et de gouvernement des pays membres du Forum à engager leurs gouvernements, à fournir des ressources nationales suffisantes et à collaborer avec leurs organisations techniques régionales et les autres partenaires du développement pour réduire cette vulnérabilité en poursuivant les grands objectifs énumérés dans les paragraphes qui suivent.

a. Promotion du développement économique et d'une croissance à large assise

5. Le développement économique fait partie intégrante de la vision adoptée par les chefs d'État et de gouvernement des pays membres du Forum par le biais du Plan Pacifique. Il crée les conditions propices au commerce, aux investissements et à la production des recettes qui serviront à financer les programmes socio-économiques plus larges essentiels à l'amélioration du niveau de vie des Océaniens.

6. Les pays membres du Forum doivent individuellement et collectivement faire face à de nombreux défis. La taille et la géographie de chaque pays déterminent de diverses façons la capacité de ces derniers à profiter de moteurs économiques comme l'exploration minière, l'agriculture, la foresterie, les pêches et le tourisme. Les différences observées entre les pays sont par ailleurs exacerbées par une insuffisance de moyens, des infrastructures déficientes et les problèmes de sécurité énergétique et de transport — problèmes qu'une approche régionale peut permettre de résoudre en grande partie.

7. La croissance économique des États insulaires du Forum s'est historiquement maintenue en deçà des attentes, avec des taux variant en moyenne de 2 à 3 % au cours de la dernière décennie,ⁱ et les données par habitant sont encore plus décevantes, tout cela malgré les montants importants d'aide au développement consentis (taux par habitant comptant parmi les plus élevés du monde) et l'apport des travailleurs installés à l'étranger. Les piètres résultats économiques obtenus dans un contexte de croissance démographique ont conduit inévitablement à créer un problème de pauvreté que la crise financière et économique mondiale actuelle ne fera qu'exacerber.

8. Il est difficile d'obtenir des données précises, mais les estimations actuelles donnent à conclure qu'en moyenne, les pays de la région sont aux prises avec des taux de chômage supérieurs à 10 %.ⁱⁱ Les chiffres varient toutefois sensiblement selon le groupe d'âge et le sexe. Les taux de chômage et de sous-emploi et la rareté des occasions de développement offertes par l'économie officielle frappent plus durement les jeunes et les femmes de la région. Cette inégalité de la répartition de la richesse et des possibilités risque de persister sous l'effet, en particulier, d'une forte croissance démographique et d'une croissance économique à large assise insuffisante.

b. Amélioration des moyens de subsistance et du bien-être des Océaniens

9. Le « bien-être » est une notion difficile à définir. Toutefois, malgré le caractère subjectif de plusieurs des méthodes de mesure de ce paramètre, on peut difficilement s'en passer lorsqu'on souhaite déterminer l'aptitude des projets nationaux ou régionaux à améliorer le bien-être général des populations. On peut difficilement imaginer comment les Océaniens seront en mesure de profiter des possibilités qui existent à l'échelon national, régional ou international si on ne consent pas des efforts suffisants pour améliorer l'accès à ces possibilités. Diverses avenues sont envisageables à cet égard dans le contexte océanien pour promouvoir une amélioration des moyens de subsistance des populations.

ⁱ Pour un examen plus détaillé, prière de consulter : Banque asiatique de développement et Secrétariat du Commonwealth, *Towards a New Pacific Regionalism* (Banque asiatique de développement, 2005), annexe 3.

ⁱⁱ Pour de plus amples détails, consulter CESAP-ONU, *Economic and Social Survey of Asia and the Pacific 2008*.

10. La sécurité alimentaire pose de nouveaux défis dans le Pacifique à cause de l'augmentation rapide des prix des aliments sur les marchés internationaux. L'indice des prix des aliments de la FAO a augmenté de 9 % en 2006, de 24 % en 2007 et de 51 % au cours des premiers mois de 2008.ⁱⁱⁱ Les États insulaires du Forum sont particulièrement vulnérables puisqu'ils ont tendance à être des importateurs nets d'aliments de base et qu'ils dépendent particulièrement des importations de céréales pour combler leurs besoins en énergie et en protéines alimentaires. L'augmentation du ratio des dépenses consacrées à l'importation d'aliments sur les recettes totales des exportations, qui fournit une mesure de la capacité des pays à importer des aliments, constitue un autre indicateur de la vulnérabilité des pays océaniques. La production agricole est menacée par le changement climatique, et les ressources marines sont exposées à une surexploitation. La sécurité alimentaire a retenu cette année l'attention des réunions ministérielles sur l'agriculture, le commerce et la santé qui ont toutes donné leur aval à l'organisation, en 2010, d'un sommet régional sur l'alimentation qui devrait déboucher sur l'élaboration d'un plan d'action multisectoriel.

11. Le Cadre océanique de développement de l'éducation avalisé en mars 2009 par les ministres de l'Éducation du Forum met en lumière les enjeux actuels de l'éducation, au nombre desquels on peut mentionner l'accès (notamment en ce qui a trait à l'enseignement secondaire et à la formation technique et professionnelle), l'équité (surtout dans les régions éloignées ou en ce qui a trait aux enfants handicapés et aux filles, et aux enseignants et directeurs d'écoles). La recherche de ressources durables pour assurer la qualité et l'expansion du secteur de l'éducation est un problème omniprésent.

12. Malgré les progrès réalisés par les pays en matière de santé publique, le secteur de la santé fait toujours face à de nombreux défis. Les maladies non transmissibles causées principalement par le tabagisme et l'abus d'alcool, une mauvaise alimentation et l'inactivité physique présentent un fardeau de plus en plus lourd. En même temps, les maladies transmissibles continuent de poser une grave menace. Le changement climatique risque d'influer sur des problèmes de santé liés à l'environnement comme le paludisme, les maladies diarrhéiques et les infections respiratoires. Il existe dans la région d'énormes besoins en ce qui concerne les services de santé génésique, en particulier ceux destinés aux adolescents.

13. Bien qu'on admette qu'il appartient à chaque pays de chercher des solutions à ses problèmes de nature foncière, on peut difficilement nier que ce dossier est une source de préoccupations à l'échelon régional. La propriété et la gestion des terres comptent parmi les causes actuelles et immédiates les plus évidentes de conflits dans le Pacifique. La terre joue un rôle central dans l'identité et la sécurité personnelle des habitants de la région en même temps qu'elle joue un rôle critique dans le développement économique. Les expériences de développement économique qui touchent la propriété coutumière entraînent souvent des conflits liés aux niveaux de compensation offerts en retour et à leur distribution.

ⁱⁱⁱ Voir www.fao.org pour plus de détails.

14. Les violences sexuelles ou basées sur le genre sont une source importante de préoccupations aux plans de la santé publique, de l'économie et des droits humains dans le Pacifique tout comme dans le reste du monde. Plusieurs intervenants, y compris des organisations gouvernementales et non gouvernementales et des organismes de développement, continuent de consacrer beaucoup d'énergie aux efforts de recherche, de mobilisation et d'élaboration de programmes axés sur cette question. L'intérêt grandissant manifesté dans la région pour la participation des hommes et des garçons à l'examen de ce problème et de ses rapports avec la propagation du VIH et du Sida a incité les organismes des Nations Unies, les pouvoirs publics et les organisations non gouvernementales à collaborer à l'étude des divers moyens d'aborder de problème. Toutefois, si on néglige de lui apporter l'attention qu'il mérite au niveau politique, ce problème continuera de faire obstacle à l'adoption de modes de subsistance durables et au bien-être des Océaniens. Pour combattre efficacement la violence sexuelle, il faut acquérir une connaissance suffisante du phénomène et des interactions complexes qui existent entre les facteurs de risque et de protection qui interviennent à divers niveaux de la société.

15. La question des moyens d'ouvrir des perspectives d'avenir intéressantes aux jeunes Océaniens doit continuer de retenir notre attention, compte tenu en particulier de la surreprésentation des jeunes qui caractérise nos sociétés. Tous les pays sont aux prises avec une multiplication des problèmes touchant aux jeunes, y compris la violence, la toxicomanie, les problèmes de santé sexuelle et l'aliénation. Il convient de consacrer beaucoup plus d'efforts à la mobilisation des jeunes dans leurs collectivités respectives. L'urbanisation croissante et incontrôlée, le chômage des jeunes et la proportion généralement élevée de jeunes dans les sociétés océaniques nécessiteront des interventions nationales mieux coordonnées et appuyées par des ressources régionales.^{iv}

16. Il convient enfin de porter attention à un des groupes les plus démunis de la société : celui des personnes handicapées. On reconnaît de plus en plus que ces personnes comptent parmi les plus pauvres et les plus vulnérables du monde. Les Nations Unies estiment qu'environ 650 millions de personnes, soit environ 10 % de la population mondiale, souffrent d'un handicap, et qu'environ 80 % de ces personnes vivent dans des pays en développement^v. Plusieurs obstacles empêchent les personnes handicapées de jouer pleinement leur rôle dans la société, et la région du Pacifique ne fait pas exception à cette règle. L'exclusion sociale est une des causes importantes de la pauvreté. Un des moyens de la combattre consiste à offrir aux personnes handicapées de meilleurs moyens d'améliorer leur qualité de vie et de revendiquer la totalité de leurs droits humains inaliénables.

^{iv} Les tendances démographiques actuelles des populations océaniques caractérisées par une surreprésentation des jeunes montrent bien l'urgence de la situation. Selon les estimations obtenues par la CPS pour 2007, les personnes de moins de 15 ans représentent 37 % des populations insulaires océaniques (3,4 millions), et celles âgées de 15 à 24 ans représentent 20 % du total (1,84 million). La représentation de plus en plus grande des jeunes exerce une pression importante sur les ressources de tous les pays membres. L'urbanisation croissante incontrôlée et le chômage des jeunes sont des problèmes qui exigent des solutions politiques urgentes et des ressources aux niveaux national et régional.

^v Pour en savoir plus, voir la note du Secrétariat des Nations Unies sur l'Intégration de la question des personnes handicapées à l'ordre du jour du développement (E/CN.5/2008/6) disponible à l'adresse suivante : www.ods.un.org.

c. Lutte contre les impacts du changement climatique

17. Les chefs d'État et de gouvernement des pays membres du Forum ont maintes fois répété que le changement climatique constitue une des menaces les plus graves auxquelles leurs pays doivent faire face. Tous les États membres du Forum ont déjà subi les effets néfastes du changement climatique, et la situation risque d'empirer encore beaucoup plus rapidement qu'on ne le prévoyait auparavant.

18. Il importe de mettre en œuvre à tous les échelons et dans tous les secteurs des mesures d'adaptation au changement climatique qui réduiront la vulnérabilité des pays et augmenteront leur résilience aux effets de ce changement. Les États membres du Forum ont déjà mis en place une gamme de mesures d'adaptation qui ont donné des résultats tangibles. Toutefois, les mesures en vigueur actuellement ne suffiront pas pour faire face à une vulnérabilité croissante à l'évolution future des conditions climatiques. Tous les pays membres du Forum doivent adopter et mettre en œuvre des mesures stratégiques et innovatrices qui leur permettront de réduire leur vulnérabilité et d'accroître leur résilience aux dangers que présente le changement climatique. Cette question est particulièrement pertinente au moment où la communauté internationale s'apprête à conclure l'accord de Copenhague.

19. Les répercussions prévisibles sur des secteurs comme ceux de l'agriculture, de la gestion des ressources hydriques et de la biosécurité, et sur des aspects comme la conservation des ressources — notamment les ressources forestières — exigent que les efforts déployés bénéficient d'un engagement à long terme de l'ensemble des appareils d'État.

d. Promotion du développement par une meilleure gouvernance

20. Les efforts d'amélioration de la gouvernance doivent se poursuivre pour promouvoir la responsabilisation et l'intégrité des institutions. Les autorités publiques de la région tout entière doivent pouvoir compter sur des organismes publics indépendants, impartiaux, compétents et dotés de moyens financiers appropriés pour promouvoir et maintenir une bonne gouvernance. Les audits des dépenses publiques jouent un rôle essentiel dans la lutte contre la mauvaise gestion des fonds publics et la corruption. Les démarches entreprises à l'échelon régional pour tirer le meilleur parti de ressources humaines limitées et améliorer l'intégrité et la rigueur de la gestion des finances publiques continuent de jouer un rôle crucial, comme l'ont démontré les travaux réalisés en faveur des commissaires aux comptes de la région.

21. Il convient de poursuivre les efforts de renforcement des services statistiques. La qualité des données établies et le libre accès aux informations qu'elles procurent sont essentiels pour permettre la planification et l'élaboration de politiques nationales rigoureuses. L'aptitude des autorités publiques à recueillir et à établir des données et des informations statistiques ainsi qu'à accéder à de telles données les aide à fournir à leurs populations de meilleurs services de base et à évaluer le rendement de ces services. L'utilisation de telles informations par les parlementaires et le renforcement de leur aptitude à promouvoir et à assurer une plus grande contestabilité des politiques permettront de renforcer le développement national.

22. Enfin, il faut continuer d'insister sur la participation au processus démocratique et aux institutions publiques, en particulier dans le cas des femmes. Il convient de renverser la tendance actuelle et de prendre des mesures concrètes pour accroître la représentation des femmes au sein des structures régionales de prise de décisions politiques. La création d'un climat propice par le biais de cadres législatifs et politiques pertinents peut jeter les bases solides requises pour la mise en œuvre des mesures nécessaires à l'échelon national. Notre région ne parvient pas à l'heure actuelle à optimiser le capital humain de la moitié féminine des populations des pays membres.^{vi}

e. Création des conditions sociales, politiques et juridiques propices à la stabilité, à la sûreté et à la sécurité

23. Au cours des dernières années, plusieurs pays insulaires océaniques ont connu des problèmes d'instabilité politique et sociale et des conflits qui ont eu une incidence directe sur la sûreté et la sécurité des habitants et de leurs collectivités. Pour empêcher que de tels problèmes se reproduisent, il faut s'attaquer aux causes sous-jacentes des tensions sociales et mettre en place les correctifs appropriés.

24. Plusieurs des causes sous-jacentes de conflits ont déjà été identifiées : inégalités économiques et sociales, concurrence pour l'utilisation des ressources — par exemple, ressources terrestres — et piètre gouvernance. En 2009, le Comité du Forum travaillant sur la sécurité dans la région (FRSC) a énuméré un certain nombre de problèmes de sécurité de la personne, y compris les violences sexuelles ou basées sur le genre, les incidences du changement climatique et l'absence de perspectives de développement pour les jeunes. Nous devons continuer de mettre l'accent sur des moyens de développement qui limiteront les risques de conflits et qui permettront même, le cas échéant, de corriger les causes profondes de ces conflits et de promouvoir la sécurité des personnes.

25. Les pays océaniques sont par ailleurs toujours aux prises avec des problèmes complexes d'application des lois. Les pays de la région collaborent très étroitement avec les organisations régionales spécialisées en cette matière pour lutter contre les activités criminelles transnationales dans le Pacifique, mais la région doit continuer d'appuyer le travail des organismes d'application des lois pour relever les défis actuels et futurs — par exemple, ceux posés par les armes légères —, améliorer la gouvernance du secteur de la sécurité pour permettre un meilleur contrôle par les autorités civiles, combattre le terrorisme en collaboration avec les partenaires internationaux et renforcer les mécanismes d'application des lois des services frontaliers.

^{vi} En novembre 2008, la représentation féminine dans les parlements (à l'exclusion de ceux d'Australie et de Nouvelle-Zélande) s'établissait en moyenne à 4,2 % seulement, contre 95,8 % pour les hommes. Source : Centre océanique du PNUD et Secrétariat du Forum des îles du Pacifique (2008), *Utilising Temporary Special Measures to Promote Gender Balance in Pacific Legislatures : a Guide to Options*.

Annexe B

DÉCISIONS CONCERNANT L'HARMONISATION DES RÉMUNÉRATIONS DU CORP

24^E RÉUNION DES DIRECTEURS DES ORGANISATIONS MEMBRES DU CORP

1. Strategic Pay et PriceWaterhouseCoopers (les consultants) ont été chargés par les organisations participantes du CORP de réaliser la Révision triennale de la rémunération pour 2009. Leur rapport préliminaire, publié le 3 juin 2009, a été soumis à l'examen des directeurs des organisations membres du CORP accompagné des recommandations formulées par le groupe de travail du CORP sur l'harmonisation.
2. Les directeurs ont accepté en principe de revoir le modèle de classification des postes par tranches présenté par les consultants afin d'augmenter le nombre de tranches, de supprimer les chevauchements qui existent dans certaines organisations entre les barèmes des traitements des cadres professionnels et ceux des agents de soutien, et d'élaborer un barème des traitements unique pour l'ensemble des employés. Ils ont demandé au groupe de travail de se pencher plus avant sur la possibilité de faire passer le nombre de tranches de 14 (tel que proposé par les consultants) à un minimum de 15, et de définir les conditions de service approuvées par le CORP qui devraient se rattacher à chaque tranche. Cette analyse devrait examiner la classification des postes selon les tranches et favoriser une meilleure compréhension des questions soulevées par la mise en œuvre du nouveau modèle.
3. Les directeurs sont convenus d'abandonner les distinctions faites actuellement entre cadres professionnels et agents de soutien et, reconnaissant la nécessité d'établir une nouvelle terminologie à ce propos, sont convenus de demander au groupe de travail de poursuivre son examen de cette question et de rendre compte de ses travaux ultérieurement.
4. La recommandation des consultants de considérer les postes de la Direction générale comme une « tranche à part » a suscité une certaine gêne, et les directeurs ont demandé au groupe de travail de se pencher à nouveau sur cette question et de lui proposer d'autres solutions qui pourraient être envisagées.
5. Les directeurs ont approuvé la recommandation des consultants d'abolir le système d'avancement d'échelon automatique et périodique et de définir plutôt les barèmes de traitements autour d'un salaire médian +/-20%. Ils ont estimé que cette solution donnerait à l'avenir aux organisations la possibilité de recourir à une approche différente et d'associer si elles le souhaitent la rémunération aux résultats individuels des agents, sans par ailleurs les empêcher d'utiliser les pratiques en cours actuellement.

6. Les directeurs ont approuvé la recommandation des consultants de conserver le barème des traitements harmonisé actuel et ont jugé que la pratique actuelle d'utilisation du marché local en guise de référence pour l'établissement de la rémunération des agents de soutien était appropriée.

7. S'agissant de la règle des six ans, les directeurs ont demandé aux consultants de modifier leur recommandation pour qu'elle se lise comme suit :

Songer à maintenir la règle du mandat triennal renouvelable une fois, et permettre au titulaire de poser à nouveau sa candidature à la fin de ses six premières années d'emploi. Cette règle ne devrait pas empêcher les employés qui ont déjà travaillé pour une organisation donnée de poser plus tard leur candidature pour des postes différents.

8. Les dirigeants ont également fait valoir que la SOPAC, la CPS et l'Agence des pêches du Forum appliquent de la même manière la règle des six ans et qu'il conviendrait de modifier le rapport des consultants pour tenir compte de cette situation.

9. Les directeurs sont convenus avec le groupe de travail qu'il existe des moyens de mieux expliquer aux employés potentiels, nouvellement recrutés et actuels les conditions de rémunération, et se sont prononcés en faveur de la production d'un document décrivant la stratégie et les principales politiques en vigueur à cet égard. Ils se sont également montrés favorables à l'élaboration d'états de rémunération exhaustifs dans lesquels seraient clairement établies les conditions de rémunération de chaque employé.

10. S'agissant de la gestion des résultats, les directeurs ont reconnu qu'il y a encore place à l'amélioration et que les diverses organisations pourraient, si elles le jugent utile et approprié, adopter les recommandations formulées par les consultants à cet effet. Tout en admettant que l'adoption d'une plate-forme commune pour la gestion des résultats constitue un objectif louable, ils ont jugé que cela serait difficile à réaliser à court terme compte tenu de l'ampleur des consultations qu'il conviendrait d'effectuer auprès du personnel et de la nécessité de tenir compte des impératifs de gestion stratégique.

11. Les directeurs ont pris acte des problèmes que pose pour certaines organisations la fidélisation du personnel et se sont prononcés en faveur de l'organisation, au cas par cas, de visites préalables à la prise de fonctions. Ils sont également convenus de l'utilité des programmes d'orientation mis en place à l'intention des nouveaux employés, et ont appuyé la suggestion du groupe de travail d'inciter les organisations à partager leurs programmes d'orientation. Ils sont convenus de ne pas chercher pour le moment à élaborer un programme d'orientation harmonisé.

12. Les directeurs ont reconnu la valeur de l'éducation permanente et de l'épanouissement personnel, soulignant que certaines organisations (Agence des pêches du Forum, Forum des Îles du Pacifique, CPS) appliquent déjà ces principes et que cela a des répercussions budgétaires. Ils sont convenus que le groupe de travail devrait envisager de définir une politique harmonisée sur cette question.

13. La recommandation concernant l'aide à l'emploi pour les conjoints a été jugée problématique à cause des accords passés avec les pays hôtes. Les directeurs sont convenus que d'une manière générale, il sera difficile de donner suite à cette recommandation des consultants.

14. Les directeurs ont reconnu l'importance de la recommandation des consultants de former les chefs de service à la valorisation des résultats des agents et sont convenus que cette formation pourrait être entreprise en même temps qu'un examen des systèmes d'évaluation des performances des organisations.

15. Les directeurs sont convenus que le groupe de travail devrait étudier les avantages dont font état les données des marchés de référence et les comparer à ceux offerts par le CORP afin de déterminer s'il sera possible à l'avenir d'établir une comparaison avec les marchés de référence.

16. Les directeurs ont approuvé la recommandation de supprimer toute mention d'un âge de la retraite dans les conditions d'emploi du CORP. Ils solliciteront l'approbation de leurs organes directeurs respectifs à cet effet.

17. Les directeurs ont appuyé l'harmonisation du mécanisme d'ajustement pour différentiel du coût de la vie (COLDA), si cela s'avère possible, et ont demandé au groupe de travail d'examiner cette question et de rendre compte de leurs conclusions. Ils sont aussi convenus de l'utilité pour les organisations du CORP d'utiliser un prestataire principal et d'acheter les indices COLDA tous les trois ans.

18. Les consultants ont recommandé de conserver le DTS en guise d'unité de compte pour l'établissement du barème des traitements des cadres professionnels, et de continuer d'utiliser le mécanisme de stabilisation existant. Les directeurs ont appuyé ces recommandations et ont demandé au groupe de travail d'examiner la possibilité d'utiliser le DTS pour l'établissement de la rémunération des agents de soutien.

19. Les directeurs ont pris note des suggestions formulées concernant le renforcement des capacités et se sont engagés à les mettre en vigueur lorsqu'ils le jugeront utile et approprié.

20. Les directeurs ont approuvé la recommandation de modifier les frais autorisés de déménagement au recrutement et en fin de contrat en les limitant au coût d'un conteneur 20 pieds. Ils sont convenus de recommander ce changement à leurs organes directeurs respectifs.

21. Enfin, les directeurs ont noté que les postes harmonisés des organisations s'articulent dans les matrices du CORP, et ont demandé au groupe de travail d'examiner ces matrices et de les harmoniser, le cas échéant.

Agents de soutien basés à Suva – révision du classement des postes de 2009

22. Lors de leur réunion du 18 juillet 2008, les directeurs ont demandé au groupe de travail de procéder à une révision du classement des postes des agents de soutien des organisations du CORP basés à Suva afin d'assurer la mise en place d'un système cohérent en cette matière.

23. Strategic Pay et PriceWaterhouseCoopers ont été chargés de cette révision. Leur rapport et les recommandations du groupe de travail ont été soumis à l'examen des directeurs.

24. Les directeurs sont convenus d'adopter la méthode SP10 d'évaluation des postes pour les agents de soutien basés à Suva, et ont pris acte de la comparaison avec les données du marché. Ils sont également convenus de prendre les moyens appropriés pour mieux adapter les pratiques actuelles des organisations à la position stratégique qui prévoit que les traitements de base soient au départ de 10 % supérieurs au quartile supérieur de la médiane du marché général des organisations des Fidji.

25. La CPS a décidé de surseoir à toute augmentation des traitements de ses agents recrutés sur place en attendant un rattrapage par le marché des Fidji et d'examiner les mécanismes d'ajustement des barèmes de traitements, faisant valoir que ses entretiens avec le gouvernement hôte lui avaient donné à conclure que les revenus du personnel local deviendront vraisemblablement imposables à l'avenir.

Cadres professionnels – révision du classement des postes de 2009

26. Strategic Pay et PriceWaterhouseCoopers ont été chargés de cette révision. Leur rapport et les recommandations du groupe de travail ont été soumis à l'examen des directeurs.

27. Les directeurs sont convenus d'adopter la méthode SP10 d'évaluation des postes et de mener à terme le processus d'évaluation des postes des cadres professionnels.

Agents de soutien basés à Suva – analyse des données de marché pour 2009

28. Les données de marché pour 2009 ont été fournies par Strategic Pay dans leur rapport intitulé « Annual Comparison of Reference Markets 2009 Update » et présentées aux directeurs pour examen.

29. La référence pour les traitements des agents de soutien basés à Suva est de 10 % supérieure au quartile supérieur de la médiane du marché général des organisations des Fidji.

30. Les directeurs ont noté que selon les données fournies, les classes A, B et C du barème des traitements des agents de soutien sont supérieures au niveau de référence, que les classes D, E et F correspondent de très près à ce niveau, et que la classe H y est inférieure de 2,5 %. Ils ont également noté que le barème des traitements des agents de soutien de la CPS est supérieur au niveau de référence.

31. Les directeurs sont convenus que le Forum, le SPBEAⁱ et la SOPAC devraient recommander à leurs organes directeurs respectifs d'approuver une augmentation de 2,5 % des traitements des agents de soutien de la classe H à compter du 1^{er} janvier 2010. Ils sont également convenus qu'il n'était pas nécessaire d'accorder des augmentations aux autres classes d'agents du Forum, du SPBEA et de la SOPAC, ni à aucune des classes des agents de la CPS.

Cadres professionnels – analyse des données de marché pour 2009

32. Les données de marché pour 2009 ont été fournies par Strategic Pay dans leur rapport intitulé « Annual Comparison of Reference Markets 2009 Update » et présentées aux directeurs pour examen.

33. La référence pour les traitements des cadres professionnels correspond à la moyenne de la médiane des fonctions publiques australienne et néo-zélandaise et du quartile supérieur de la médiane du marché général des organisations des Fidji.

34. Les données laissent constater que la courbe de rémunération du CORP est inférieure à celle du marché australien, supérieure à celle du marché néo-zélandais pour les classes I, J et K, et supérieure à la moyenne des trois marchés.

35. Les directeurs ont noté que le Forum, la SOPAC et l'Agence des pêches du Forum ont mis en vigueur les augmentations de 2008 approuvées par leurs organes directeurs respectifs, mais que la CPS ne l'a pas fait. Le SPBEA n'a pas sollicité d'augmentation des traitements à son organe directeur en 2008, et l'organe directeur du PROE n'a pas approuvé les augmentations recommandées.

36. La nécessité pour les organisations du CORP de tenir compte des conséquences de la crise économique mondiale lorsqu'elles doivent décider des augmentations des traitements de leurs agents a fait l'objet d'un débat. La CPS a notamment insisté sur le fait que les Membres attendent des organisations du CORP qu'elles prennent des décisions responsables compte tenu des difficultés économiques auxquelles ils sont confrontés. Ils ont également fait valoir que le mécanisme devrait fonctionner dans les deux sens, et non uniquement pour servir les intérêts des organisations du CORP. La CPS a également signalé que les organisations du CORP sont parfaitement conscientes des impacts potentiels de la crise économique mondiale, ainsi que de la possibilité d'une hausse de la courbe de rémunération du CORP par rapport aux marchés de référence au cours de 2009 et du maintien de cette tendance en 2010, au moment où les marchés de référence seront frappés de plein fouet par la crise économique. La décision de la CPS de passer outre aux augmentations recommandées a été motivée par sa capacité financière et par sa reconnaissance du fait que les Membres qui financent le budget de la CPS sont eux-mêmes aux prises avec d'énormes difficultés financières. Pour sa part, le Secrétaire général du Forum, tout en prenant acte des effets de la crise financière mondiale sur les Membres, a tenu à signaler l'importance, pour les organisations du CORP, de rester concurrentielles afin de pouvoir recruter et maintenir en poste des agents des types et des niveaux requis pour assurer la prestation des programmes de travail utiles pour la région.

37. Les directeurs sont convenus de ne pas accorder d'autres augmentations des traitements pour 2009. Ils ont noté qu'il existe déjà un écart dans les rémunérations offertes par les organisations du CORP, trois d'entre elles ayant accordé des augmentations (Agence des pêches du Forum, Forum et SOPAC) et trois ayant refusé de le faire (SPBEA, CPS, PROE), et que cet écart se maintiendra en 2010 si ni l'un ni l'autre de ces deux groupes ne procède à des ajustements. Cette situation a des conséquences sérieuses sur l'harmonisation et devra être corrigée par les organisations en tenant compte du fait que les données des marchés de référence sont différentes aujourd'hui de ce qu'elles étaient lorsque les augmentations des rémunérations ont été recommandées et approuvées par les organes directeurs en 2008.