



**6<sup>ème</sup> SESSION DE LA RÉUNION DES PARTIES  
9-14 novembre 2015, Bonn, Allemagne**

« Concrétiser la conservation au niveau de la voie de migration »

---

**RAPPORT SUR L'ÉQUIPE COMMUNE CMS/AEW CHARGÉE DE LA GESTION DE  
L'INFORMATION, DE LA COMMUNICATION ET DE LA SENSIBILISATION**

**(Préparé par le Secrétariat PNUE/AEW)**

## **1 - Introduction**

Le présent document est un rapport sur les expériences et les enseignements tirés du projet pilote de mise en commun des services entre les secrétariats du PNUE/CMS et du PNUE/AEW dans le domaine de la communication, de la gestion de l'information et de la sensibilisation. L'analyse couvre une période de 20 mois, correspondant à la phase pilote, depuis son lancement à la fin janvier 2014 jusqu'en octobre 2015. Un premier rapport préparé par le Secrétariat PNUE/AEW en étroite coopération avec le Secrétaire exécutif et le Secrétaire exécutif adjoint du Secrétariat PNUE/CMS a été soumis à la 10<sup>ème</sup> réunion du Comité permanent (Doc StC 10.7) et a été mentionné dans l'analyse indépendante sur les services communs et les synergies dans la Famille CMS (voir AEW/MOP Inf. 6.8)

Les principaux domaines examinés dans ce rapport dans le cadre de « la gestion de l'information, la communication et la sensibilisation » sont les suivants :

- **Gestion de l'information** – développement de site Internet, espaces de travail en ligne pour le Comité technique/scientifique, élaboration d'un outil d'inscription aux réunions, entretien technique, etc. ;
- **Coordination du processus de remise des rapports nationaux** – entretien et gestion du système de rapport en ligne (ORS) et organisation et coordination du processus de remise des rapports nationaux ;
- **Service Actualités et Médias** – gestion de la presse et des médias incluant la relation avec les médias, les communiqués de presse, les articles sur le site Web, la publication d'articles d'experts, l'organisation de conférences de presse, etc. ;
- **Campagnes et événements spéciaux** – organisation d'événements spéciaux destinés à sensibiliser le public et gestion de vastes campagnes de sensibilisation telles que la Journée mondiale des oiseaux migrateurs (JMOM) tout comme celle de plus petites campagnes de communication autour de sujets, réunions ou événements spécifiques ;
- **Conceptions numériques & Publications** – gestion des projets de conceptions imprimés et numériques, création de graphiques et de designs pour les médias imprimés et numériques, contacts avec les imprimeurs et les concepteurs, et garantie de la grande qualité des publications et autres types de produits de communication ;
- **Production/rédaction de contenu** – production des contenus écrits et visuels pour différents médias, allant des articles pour le site Web, aux articles spécialisés, déclarations, présentations, publications, etc. ;
- **Gestion des médias sociaux** – gestion des médias sociaux (Facebook et Twitter) de la CMS et de l'AEW au quotidien, ainsi que lors de campagnes telles que celle de la Journée mondiale des oiseaux migrateurs (JMOM) et autres journées/événements spéciaux ;
- **Audiovisuel multimédia** - élaboration de produits visuels et multimédias tels que bandes annonces, films de promotion, déclarations vidéo, etc.
- **CESP** – activités de communication, d'éducation et de sensibilisation du public, création d'un programme CESP.

## 2 – Mise en place du projet pilote

En janvier 2014, une équipe commune chargée de la gestion de l'information, de la communication et de la sensibilisation (GICS), composée de membres du personnel des deux Secrétariats PNUE/CMS et PNUE/AEWA a été mise en place conformément à la décision de la 9<sup>ème</sup> réunion du Comité permanent de l'AEWA (voir Annexe 1) qui « *Demande à l'Administrateur exécutif par intérim de l'AEWA de développer plus avant les synergies entre l'AEWA et la CMS et de prendre des mesures pour fusionner les services et les domaines communs afin de permettre de rediriger l'attention des Secrétariats vers le renforcement de l'aide à la mise en œuvre, et invite le Secrétaire exécutif de la CMS à faire de même* ». Lors de la 41<sup>ème</sup> réunion du Comité permanent de la CMS, la décision de l'AEWA a été acceptée et il a été convenu de mener un projet pilote afin d'acquérir de l'expérience en vue de partager éventuellement d'autres services.

Également en accord avec la décision du Comité permanent de la CMS, le Secrétaire exécutif de la CMS, en consultation avec le Secrétaire exécutif de l'AEWA a présenté une analyse proposant un projet pilote dans le domaine de la communication et de l'information, projet approuvé par les présidents des Comités permanents de la CMS et de l'AEWA. Ce processus a été réalisé selon la Résolution 10.9 sur la Structure future de la Famille de la CMS ainsi que selon la Résolution 5.17 de l'AEWA qui demande au Comité permanent de « contribuer, s'il y a lieu, à des activités identifiées dans l'Annexe I de la Résolution 10.9 de la CMS. » (Pour un résumé de ce processus, référez-vous au document UNEP/CMS/COP11/Doc.16.2).

En fonction depuis le 27 janvier 2014, la nouvelle équipe GICS a été mise en place en étroite coopération avec le Secrétaire exécutif par intérim de l'AEWA, par le biais d'une note inter-services du Secrétaire exécutif de la CMS, à titre de projet pilote destiné à faire la preuve des avantages apportés par la mise en commun des services des Secrétariats PNUE/CMS et PNUE/AEWA (voir Annexe 2).

L'administrateur chargé de l'information de l'AEWA a été nommé coordinateur de la nouvelle équipe, tandis que la responsabilité de la supervision d'ensemble incombait au Secrétaire exécutif de la CMS.

Depuis mars 2014, les membres du personnel de la CMS et de l'AEWA s'occupant de la communication ont été réunis au même étage du bâtiment du Campus de l'ONU, dans des bureaux contigus, afin de faciliter la gestion de l'équipe.

Une analyse d'ensemble des « services mis en commun entre les instruments de la Famille de la CMS » [[UNEP/CMS/COP11/Doc.16.2](#)], incluant une évaluation initiale des services partagés dans le domaine de la gestion de l'information, de la communication et de la sensibilisation a été présentée à la COP11 de la CMS.

Lors de la COP11 de la CMS, les Parties à la Convention ont ensuite adopté la Résolution 11.3 sur le « Renforcement des synergies et des services communs entre les instruments de la Famille CMS » dans laquelle elles prennent note de l'analyse mentionnée ci-dessus et reconnaissent les enseignements tirés du projet pilote de mise en commun des services dans le domaine de la communication (AEWA/MOP Inf. 6.3).

Par le biais de la Résolution 11.3, les Parties à la CMS demandaient également une analyse indépendante et un rapport sur les incidences juridiques, financières, opérationnelles et administratives des mesures prises pour renforcer les synergies, notamment par le biais du partage des services dans les domaines communs. Cette analyse indépendante, réalisée par l'Institut d'études européennes de l'Université de Bruxelles, a été présentée lors de la 44<sup>ème</sup> réunion du Comité permanent de la CMS en octobre 2015.

La Résolution 11.3 a chargé le Comité permanent de la CMS d'évaluer le rapport et de déterminer les avantages et les inconvénients lors de sa 44<sup>ème</sup> réunion. Le rapport est également présenté sur le site Web de la MOP6 de l'AEWA étant donné que la COP11 de la CMS a invité la MOP6, conformément au paragraphe 3 de la Résolution, à prendre une décision sur la voie à suivre en ce qui concerne le partage des services. La décision prise par la 44<sup>ème</sup> réunion du Comité permanent de la CMS figure en annexe du présent rapport (voir Annexe 3).

Le paragraphe 8 de la Résolution 11.3 de la CMS « Prie le Secrétaire exécutif, en consultation étroite avec le Secrétaire exécutif de l'AEWA de communiquer les résultats de la phase pilote et de la mise en œuvre de la présente résolution à la COP12 ».

### **3 - Situation avant le projet pilote**

Afin d'évaluer les avantages et les inconvénients du projet pilote de mise en commun des services, il importe d'examiner comment, c'est-à-dire avec quels effectifs, avant la phase pilote, chacun des Secrétariats PNUE/AEWA et PNUE/CMS faisait face aux demandes quotidiennes en relation de la gestion de l'information, de la communication et de la sensibilisation.

Il convient de noter qu'il est difficile d'évaluer rétrospectivement la situation exacte avant la phase pilote étant donné que le personnel des deux Secrétariats participait au travail lié à la communication et à la gestion de l'information sur une base de pourcentage du temps de travail. Autrement dit, le temps alloué par chacun des membres du personnel de chaque Secrétariat reste à estimer (analyse ex-ante) pour évaluer les avantages.

#### **Capacité de communication et de gestion de l'information au Secrétariat PNUE/AEWA en 2013**

Du côté de l'AEWA, avant le projet (en 2013), les responsabilités concernant la gestion de l'information, la communication et la sensibilisation incombaient principalement à deux membres du personnel :

- Administrateur chargé de l'information (P2)
- L'Assistant chargé de l'information (G4) – à mi-temps, soit 50 % dans le budget principal, mais étendu à 80 %, selon les possibilités offertes par les fonds économisés.

Avant le lancement du nouveau site Web en mars 2014, l'Assistant administratif (G5) de l'AEWA était également pour une part importante de son temps l'administrateur du site de l'AEWA tandis que les deux membres du personnel précités contribuaient également à d'autres tâches du Secrétariat qui n'étaient pas directement liées à la communication.

L'administrateur chargé de l'information tout comme l'assistant chargé de l'information relevaient directement du Secrétaire exécutif de l'AEWA et l'essentiel de leurs activités se concentraient sur des questions en relation avec l'AEWA. Il convient également de noter que les deux membres du personnel de l'AEWA se consacrant aux activités de gestion de l'information, de communication et de sensibilisation pour le Secrétariat de l'AEWA, devaient couvrir un large éventail de tâches en relation avec la gestion de l'information, la communication et les campagnes de sensibilisation, ce qui s'avérait de plus en plus difficile. Ces deux membres du personnel se sont spécialisés, notamment dans la conception du site Web, les publications et l'entretien du site.

#### **Capacité de communication et de gestion de l'information au Secrétariat de la CMS en 2013**

Du côté du Secrétariat PNUE/CMS, avant le projet (en 2013), les responsabilités concernant la gestion de l'information, la communication et la sensibilisation étaient partagées entre cinq membres du personnel et un rédacteur-conseil.

- Administrateur chargé de l'information (P4 à temps partiel)
- Administrateur adjoint chargé de l'information (P2)
- Assistant principal chargé de l'information du public (G7)
- Secrétaire (G4 – temps partiel 50 %)
- Agent chargé de l'enregistrement / Secrétaire (G4)
- Rédacteur-conseil

Il faut noter que la responsabilité d'ensemble pour les activités en relation avec la communication et la gestion de l'information incombait à l'administrateur chargé de l'information de la CMS (P4), mais que ses fonctions incluaient également le recrutement de nouvelles Parties et des activités de renforcement des capacités. L'équipe de la CMS s'est spécialisée elle-même davantage sur le travail en relation avec les médias et la presse.

## **Augmentation des activités partagées avant la phase pilote**

Au cours des années précédant le projet pilote, on note une augmentation notable des activités conjointes dans le domaine de la communication et de la gestion de l'information menées par des membres du personnel des deux Secrétariats, PNUE/CMS et PNUE/AEWA. Par exemple, la JMOM est, depuis ses débuts, en 2006, une campagne annuelle gérée conjointement par les deux Secrétariats, même si elle est généralement dirigée par l'AEWA, fondateur de cette Journée. Il existe également une coopération étroite entre les deux organisations lorsqu'il s'agit d'élaborer de nouveaux instruments de gestion de l'information tels que le Système de rapport national en ligne (ORS) ou les nouveaux sites Web de la Famille CMS, l'amélioration des espaces de travail pour le Comité technique et le Conseil scientifique, et d'autres outils en ligne actuellement utilisés par les deux Secrétariats.

Pour de nombreux projets réalisés en commun avant la phase pilote, tels que l'élaboration de l'ORS, la création d'espaces de travail en ligne pour les organes techniques et l'organisation annuelle de la campagne de la Journée mondiale des oiseaux migrateurs, le Secrétariat PNUE/AEWA s'est chargé de préparer le terrain et a souvent pris la direction des activités. À ce jour, le plus important projet commun de gestion de l'information est le projet de site Web de la Famille CMS, qui a été mené par l'administrateur adjoint chargé de l'information de la CMS (P2) en 2013 et 2014.

## **4 - Composition de la nouvelle équipe commune**

La mise en place et la composition initiale de la nouvelle équipe commune GICS ont été communiquées sous forme d'une note interne le 27 janvier 2014 (voir Annexe 2). Selon cette note, la composition de la nouvelle équipe était la suivante :

- Administrateur chargé de l'information (P2 –AEWA / Coordinateur de l'équipe commune)
- Administrateur adjoint chargé de l'information (P2 – CMS/ jusqu'en décembre 2014)
- Assistant principal chargé de l'information du public (G7 - CMS)
- Assistant chargé de l'information (G4 – AEWA – temps partiel à 50 % étendu jusqu'à 80 % jusqu'à la fin 2015)
- Rédacteur-conseil (CMS)

. À partir du 1<sup>er</sup> juin 2015, un membre francophone du personnel de la CMS (G4) a été affecté à la nouvelle équipe sur une base de 80 % du temps de travail, afin de la renforcer. Il faut en outre noter que les Parties à la CMS ont approuvé lors de la COP11 un poste à mi-temps (50 %) pour l'administrateur adjoint chargé de l'information (P2), ce qui signifie en fait une réduction de la capacité dans le domaine essentiel de la gestion des connaissances et de l'information en 2015 en comparaison avec la situation d'avant la phase pilote où l'administrateur adjoint chargé de l'information (P2) travaillait à plein temps.

## **Contribution de la CMS et de l'AEWA à l'équipe commune**

Le tableau ci-dessous indique les contributions réelles des employés des Secrétariats PNUE/CMS et PNUE/AEWA dans le domaine de la communication, de la gestion de l'information et de la sensibilisation. Il indique les emplois réels au début de la phase pilote en janvier 2014, tels que définis dans la note interne et en octobre 2015, et présentés à la 44<sup>ème</sup> réunion du Comité permanent.

Le calcul des coûts relatifs au personnel présentés dans le tableau s'appuient sur les chiffres trouvés dans les résolutions relatives au budget de la CMS et de l'AEWA (Résolutions 10.1 et 11.1 de la CMS et Résolution 5.21 de l'AEWA) selon le pourcentage réel de temps accordé à chacun des membres de l'équipe commune. Ce tableau a pour principal objectif d'illustrer l'évolution de la situation depuis le début du projet et au cours de l'année 2015.

**Tableau 1 : communication et gestion de l'information – coûts relatifs au personnel pour l'équipe commune en 2014 et 2015**

Secrétariat	Fonction	Début du projet pilote (janvier 2014)		Projet pilote en octobre 2015	
		Temps de travail	Coûts/€	Temps de travail	Coûts/€
CMS	P2	100 %	88 434	50 %	45 102
	G7	100 %	81 151	100 %	82 775
	G4	0 %	0	50 %	32 155
	G4	0 %	0	80 %	51 448
	Rédacteur-conseil	100 %	46 200	100 %	46 200
	<b>TOTAL : (Contribution de la CMS)</b>			<b>215 785</b>	
AEWA	P2	100 %	85 367	100 %	87 074
	G4	80 %	51 422	80 %	52 451
	<b>TOTAL : (Contribution de l'AEWA)</b>			<b>136 789</b>	
<b>Total CMS + AEW</b>			<b>352 574</b>		<b>365 050</b>

Le tableau montre qu'actuellement l'AEWA couvre environ 38 % des coûts de personnel et la CMS environ 62 %.

Bien qu'aucune disposition officielle en matière de partage des coûts n'ait été prise au moment de la création de l'équipe commune, après plusieurs mois de fonctionnement, il s'est avéré qu'un accord précis s'imposait. En janvier 2015, les secrétaires exécutif du PNUE/AEWA et du PNUE/CMS se sont mis d'accord pour utiliser la formule de partage des coûts déjà en place, convenue pour d'autres initiatives communes, et équivalant à 1/3 pour l'AEWA et 2/3 pour la CMS, sur la base du montant des budgets principaux des deux organisations, formule utilisée précédemment pour des projets communs tels que le site Web.

En évaluant le personnel et les ressources mises à la disposition de l'équipe commune, il est apparu manifeste que la CMS avait un déficit estimé à 35 000 euros pour la période partant du début du projet pilote. Les secrétaires exécutifs de l'AEWA et de la CMS œuvrent tous deux au redressement de ce déséquilibre. Les taux adoptés pour l'AEWA et la CMS peuvent être modifiés, l'équipe GICS aidant occasionnellement des instruments de la CMS qui disposent de leurs propres budgets (MdE sur les rapaces, ASCOBANS, IOSEA...).

Il faut en même temps noter qu'un grand nombre des responsabilités qui incombaient précédemment à l'administrateur chargé de l'information de la CMS (P4) dans le domaine de la communication et de la gestion de l'information, tout particulièrement en ce qui concerne la gestion de l'équipe, sont passées sous l'égide de l'administrateur chargé de l'information (P2) de l'AEWA, qui a été chargé de faire fonction de coordinateur à compter de janvier 2014. Dans le cadre des carrières onusiennes, un administrateur de niveau P-2 est supposé soutenir un administrateur plus haut placé mais n'est pas supposé diriger une équipe. La direction de la CMS a entièrement reconnu cette situation et a donc demandé à la COP11 d'examiner le passage de cette fonction à

un niveau P-3, la différence entre le niveau P-2 et P-3 destiné à être couvert par le budget de la CMS. Cette proposition n'a pas été acceptée.

## **Résultats de l'équipe commune pendant la phase pilote**

Avant de décrire les difficultés entourant le projet pilote d'activités conjointes de communication, de gestion de l'information et de sensibilisation, il convient d'énumérer brièvement le nombre des activités menées avec succès jusqu'ici, au cours de la phase pilote, par l'équipe nouvellement formée. Voici quelques activités phares :

- Sites Web de la Famille CMS – développés et lancés à temps pour être utilisés pendant la COP11 de la CMS. Ce projet de site Web incluait de nouveaux sites Web pour toute la Famille CMS et a abouti à de considérables progrès technologiques faisant que tous les sites sont fondés sur une base de données et un système de gestion de contenu. Ce projet a pour résultat que les informations de la Famille CMS sont à présent automatiquement diffusées sur des portails externes tels qu'InforMEA ;
- COP11 de la CMS – Salle de presse spéciale pour la COP11 et attention médiatique sans précédent autour de cette Conférence, incluant la couverture de cet événement dans les principaux médias : télévision, Internet, journaux et radio ; coordination renforcée avec la Division de la communication et de l'information (DCPI) du PNUE ;
- Rédaction de texte et correction d'épreuves en augmentation, plus de 20 articles spécialisés écrits et publiés, dont un au nom de la CMS et de l'AEWA et deux au nom de l'AEWA ;
- Amélioration de la capacité de gestion de l'information – gestion des sites Web et autres instruments tels que les espaces de travail et l'outil d'inscription en ligne aux réunions ;
- Mise en place du modèle de Rapport national en ligne pour l'AEWA (décembre 2014 – janvier 2015) ;
- Engagement plus actif de la CMS et de l'AEWA à l'égard des journées internationales de commémoration telles que la Journée mondiale de la vie sauvage, la Journée internationale de la biodiversité, la Journée mondiale des zones humides, la Journée mondiale des océans, etc. ;
- Développement des sites de médias sociaux, notamment un important renforcement des comptes Twitter et Facebook, tout spécialement pour la CMS.

Bien sûr, d'autres activités déjà réalisées grâce aux synergies entre l'AEWA et la CMS, telles que les campagnes de la Journée mondiale des oiseaux migrateurs (en 2014 et en 2015), ont été dirigées par l'équipe commune, et des actualités ont été régulièrement publiées sur les sites Web de la CMS et de l'AEWA.

## **5 – Problèmes autour de la phase pilote**

En dépit des nombreuses réalisations importantes, le projet pilote a jusqu'ici également servi de période d'orientation et de réponse à des demandes immédiates dans un contexte structurel et institutionnel difficile pour la nouvelle équipe.

### **Pas de temps pour la mise en place**

Depuis le tout début de la phase pilote, l'équipe commune a été confrontée au problème d'essayer de se mettre elle-même en place tout en devant prendre en main des tâches immédiates importantes, telles que le développement et le lancement des nouveaux sites Web de la Famille CMS en mars 2014, la Journée mondiale des oiseaux migrateurs (mai 2014) et la préparation de la COP11 de la CMS en novembre 2014.

La période précédant la COP11 de la CMS a été, comme on peut s'en douter, une période particulièrement intense pour tous les membres de l'équipe, qui ont tout mis en œuvre pour faire de cette COP une réussite en matière de communication.

### **Services mal équilibrés en 2014 – nécessité d'une formule des partages des coûts**

En outre, le fait que cette phase pilote soit lancée l'année de la COP de la CMS a fait que les activités et l'énergie de l'équipe se sont davantage concentrées sur la CMS en 2014. Autrement dit, les avantages d'une équipe renforcée en 2014 ont été clairement ressentis par la CMS, tandis que l'AEWA a davantage investi que

bénéficié, ce qui a entraîné des résultats moindres en matière de communication et de gestion de l'information pour l'AEWA.

Toutefois, ce dilemme apparent des « services mal équilibrés » a trouvé une solution au moyen d'un accord conclu par les deux Secrétaires exécutifs au cours de la première réunion de direction de l'équipe de communication, le 2 février 2015. Il a été convenu que l'AEWA recevra de l'équipe commune, pour la préparation de la MOP6 en vue de la Réunion de novembre 2015, le même genre de soutien supplémentaire que celui dont a bénéficié la CMS pour la COP11 de 2014.

En vue d'assurer le rétablissement de ce déséquilibre des services entre les deux secrétariats dans le futur, les Secrétaires exécutifs ont accepté d'élaborer un programme de travail (PDT) commun assorti du temps de travail estimé du personnel pour chaque activité désignée dans le PDT, correspondant à la formule de partage des coûts à hauteur de  $\frac{1}{3}$  pour l'AEWA et  $\frac{2}{3}$  pour la CMS.

Le Secrétaire exécutif de l'AEWA a aussi demandé à l'équipe de réaliser des estimations du temps de travail hebdomadaire pour garantir que le temps alloué à des activités communes ou à des activités spécifiques au sein des deux Secrétariats soit correctement contrôlé et que la formule de partage des coûts soit appropriée.

### **Problème de capacité – Établissement des activités prioritaires**

Les activités que cette équipe doit mener à bien pourraient bien sûr justifier une augmentation des ressources humaines, mais avec 20 pour cent du personnel de la CMS et de l'AEWA s'occupant exclusivement des questions de communication, il est difficile d'affecter davantage de personnes sans compromettre la mise en œuvre des accords. Il est évident que des priorités doivent être définies.

### **Objectifs et orientation stratégique convenus en commun**

En plus du problème du partage des coûts, le manque de structure de gestion et de programme de travail convenus d'un commun accord, sur la base de priorités clairement définies par la CMS ainsi que par l'AEWA pour l'équipe, a également rendu le fonctionnement de cette dernière difficile durant la phase pilote. Cette situation a été reconnue par les deux Secrétaires exécutifs au cours de leur première réunion commune de direction.

Des mesures sont en train d'être prises par les Secrétaires exécutifs pour discuter ce point plus avant et parvenir à un accord sur la façon de traiter dorénavant ce problème. De plus, les deux Secrétaires exécutifs devraient approuver au début de l'année le plan de travail de l'équipe et examiner au cours de l'année les progrès réalisés, modifiant, s'il y a lieu, le plan de travail.

## **6 – Enseignements tirés - Avantages d'une équipe en commun**

En dépit des problèmes mentionnés ci-dessus, qui sont à présent pris en main par la direction de la CMS et de l'AEWA, l'expérience de cette phase pilote a également montré qu'il existe des avantages évidents à avoir une équipe commune pour la communication et la gestion de l'information.

### **Plus grande spécialisation au sein des membres du personnel**

Afin de répondre à la demande des deux organisations dans le domaine de la communication et de la gestion de l'information, il est nettement préférable d'avoir une équipe plus vaste comprenant des membres qui sont spécialistes dans des domaines clés ou qui peuvent se spécialiser.

Depuis le début de la phase pilote, l'approche ascendante adoptée par le coordinateur a eu pour but de donner progressivement forme à la nouvelle équipe, en articulant le travail et les tâches de chaque membre du personnel autour des domaines clés mentionnés plus haut. Cette approche est basée sur le principe de tirer profit des forces, compétences spécialisées et motivations existant déjà au sein de l'équipe, et de s'appuyer sur celles-ci pour maximiser l'aptitude de l'équipe à répondre collectivement aux différentes demandes et à mener à bien les nombreuses tâches en cours ainsi que celles à long terme dans le domaine de la communication et de la gestion de l'information.

La spécialisation accrue au sein de l'équipe conjuguée à l'amélioration de la planification et de la définition des priorités offriront une meilleure base pour faire face aux nombreuses exigences et à l'important volume de travail devant être pris en main par l'équipe commune.

## **Gestion centralisée des sites Web et autres instruments en ligne**

Une approche partagée ou centralisée de la gestion des nombreux sites Web et outils en ligne utilisés et gérés par les Secrétariats de la CMS et de l'AEWA présente des avantages évidents. Une évaluation récente a recensé au total 37 sites et outils en ligne, se répartissant entre la CMS et l'AEWA, devant être gérés par l'équipe commune. Il s'agit des sites internet officiels de l'AEWA et de la CMS (y compris tous ses sites dédiés aux Mde), des multiples sites de l'AEWA consacrés à une espèce, des espaces collaboratifs destinés au Conseil scientifique de la CMS et au Comité technique de l'AEWA, de la communauté en ligne des NFP, du système de rapport en ligne, du site de la JMOM, sans oublier l'instrument d'inscription en ligne pour les réunions. La gestion d'un groupe si important de sites Web complexes nécessite une main d'œuvre extrêmement compétente et dédiée, ainsi qu'un soutien financier permettant de sous-traiter quelques-unes des tâches techniques afférentes.

Les technologies Internet en évolution constante et les nouvelles menaces qui prennent forme imposent absolument d'avoir sur place un personnel expérimenté et compétent ainsi que de disposer de fonds pour être en mesure d'embaucher des expertises externes au cas par cas. La capacité interne nécessaire à la gestion ainsi que le financement nécessaire au soutien de tous ces sites et outils ont clairement été insuffisants dans les deux Secrétariats. Il est donc fortement improbable que la capacité nécessaire puisse être atteinte au sein de chaque Secrétariat agissant séparément. Par conséquent, le projet pilote a montré que la centralisation de la capacité de gestion des deux équipes internes dans le domaine de la gestion de l'information pouvait être renforcée et qu'une approche de partage des coûts pouvait être adoptée pour la sous-traitance nécessaire. Un bon exemple du partage des coûts pour les activités en relation avec la gestion de l'information a été l'élaboration du site Web pour la Famille CMS.

## **Possibilité d'une approche plus stratégique de la communication**

L'approche stratégique de la communication des deux Secrétariats se trouvera également considérablement renforcée par l'adoption de tactiques de communication harmonisées pour la CMS et l'AEWA, celles-ci offrant un cadre d'ensemble et faisant office de documents d'orientation pour les futures tâches de communication des deux Secrétariats.

### **Autres avantages**

Les autres avantages d'une équipe commune consacrée à la gestion de l'information, la communication et la sensibilisation incluent une plus grande capacité linguistique au sein de l'équipe et la possibilité d'une meilleure mise en place de personnel de remplacement lorsque des membres sont absents.

## **7 – L'avenir : deux options**

La décision de la 9<sup>ème</sup> réunion du Comité permanent de l'AEWA n'a indiqué aucune date limite pour l'évaluation et la décision à prendre au sujet de l'avenir de la phase pilote. La 10<sup>ème</sup> réunion du Comité permanent a décidé de remettre la décision à la MOP6. Pour aider à cette prise de décision, deux options éventuelles sont présentées ci-dessous, permettant d'envisager des variations situées entre ces deux possibilités.

1. Revenir au statu quo d'avant la phase pilote.
2. Confirmer l'existence de l'équipe commune GICS sous des conditions améliorées.

**L'option 1** signifiera que la phase pilote s'achève et que les deux membres du personnel de l'AEWA retournent travailler à plein temps pour le Secrétariat PNUE/AEWA après la MOP6. La coopération avec la CMS se poursuivra pour des projets en commun, mais sur une base au cas par cas et avec la signature d'une note interne. L'option 1 implique un retour à la situation de 2013, permettant au personnel de l'AEWA de consacrer à nouveau 100 % de leur temps à des questions propres à l'AEWA. Il sera nécessaire de réévaluer



le programme de travail des membres du personnel et il y aura peut-être une réduction en termes de capacité d'ensemble à gérer le large éventail des fonctions, mais ce problème pourra être pris en main en redéfinissant les priorités et au moyen de projets individuels de synergie avec la CMS, tout particulièrement dans les domaines de la gestion de l'information et les campagnes de sensibilisation.

**L'option 2** signifiera la continuation sur une base permanente de l'approche des « services en commun » dans le domaine de la gestion de l'information, la communication et la sensibilisation entre les Secrétariats PNUE/CMS et PNUE/AEWA, mais sous de nouvelles conditions améliorées tenant compte des leçons tirées de la phase pilote. En toute priorité, les problèmes décrits plus haut seront pris en main et des mesures seront prises pour relancer l'équipe commune chargée de la communication en prenant en compte les recommandations essentielles exposées ci-dessous. En tout cas, il sera utile lancer les nouvelles dispositions au moyen d'une décision ou d'une note commune signée par les deux Secrétaires exécutifs.

## **Principales recommandations**

Les principales recommandations en vue d'améliorer l'efficacité sont exposées ci-dessous. Elles concernent toutes l'option 2 et certaines pourraient être prises en considération dans le cadre de l'option 1.

### **1. Amélioration de la gestion de l'équipe commune**

Des mesures devront être prises pour concevoir sur la base du commun accord une structure de gestion et un mode de fonctionnement qui indiquent clairement comment l'équipe commune chargée de la communication sera gérée et fonctionnera dans le futur. Comme nous l'avons indiqué précédemment, les Secrétaires exécutifs sont en train d'examiner ce point et feront en temps voulu une proposition sur le mode de supervision de l'équipe. Tout changement de composition de l'équipe devra être approuvé par les deux Secrétariats.

### **2. Établissement de priorités pour l'équipe commune**

Les Secrétaires exécutifs devront se mettre d'accord sur les priorités et le programme de travail de l'équipe et sur la façon d'évaluer l'avancement de sa mise en œuvre.

### **3. Mise en œuvre intégrale du partage des coûts**

Des mesures supplémentaires devront être prises pour appliquer la formule du partage des coûts. Ce partage ne devra pas seulement se concentrer sur les coûts relatifs au personnel mais aussi sur les activités communes liées à l'information, à moins que ces frais ne soient déjà couverts par des contributions volontaires reçues par l'un des Secrétariats. Une surveillance du temps alloué à l'AEWA et à la CMS (y compris ASCOBANS, le MdE sur les rapaces et autres instruments) serait utile, non seulement pour évaluer le travail réalisé par l'équipe mais aussi pour revoir, si nécessaire, la formule de partage des coûts.

### **4. Renforcement de l'équipe commune**

Les Secrétaires exécutifs, avec l'aide du coordinateur, devront examiner les compétences présentes au sein de l'équipe actuelle et, lorsque c'est nécessaire et réalisable (par ex. au moyen de formations), les façons de développer les expertises des membres de l'équipe.

## **Actions requises de la MOP6**

Il est demandé à la Réunion des Parties de prendre note du rapport et des enseignements tirés du projet pilote de services partagés dans le domaine de la communication, de la gestion de l'information et de la sensibilisation entre les Secrétariats PNUE/CMS et PNUE/AEWA, aidant à une prise de décision sur la voie à suivre.

## ANNEXE 1

### **Décision de la 9<sup>ème</sup> réunion du Comité permanent de l'AEWA au sujet du recrutement du nouvel Administrateur exécutif de l'AEWA et de la collaboration future avec la Famille CMS**

*Reconnaissant* l'importance du processus d'examen de la structure future pour accroître l'efficacité et intensifier les synergies au sein de l'ensemble de la Famille CMS et la Résolution 5.17 qui demande au Comité permanent « De contribuer, s'il y a lieu, à des activités identifiées dans l'annexe I de la Résolution 10.9 de la CMS »,

*Conscient* du contexte international plus vaste découlant de la Conférence Rio+20 et autres processus soulignant la nécessité de créer de nouvelles synergies entre les AME,

*Conscient* de la nécessité de nommer dès que possible un Administrateur exécutif et du rôle important que la Résolution 5.21 de l'AEWA définit pour le Comité permanent dans la prise de décision finale,

*Comprenant* l'occasion offerte par le processus de nomination de l'Administrateur exécutif de l'AEWA pour renforcer les synergies entre l'AEWA et la CMS conformément au processus d'examen de la structure future de la CMS et la Résolution 5.17 de l'AEWA.

#### *Le Comité permanent*

1. *Décide* de prendre la décision d'accepter la nomination de l'Administrateur exécutif sur une base intérimaire afin que celle-ci soit examinée par la MOP6 à la lumière de la nomination éventuelle d'un Secrétaire exécutif commun, telle que décrite ci-dessous ;
2. *Demande* à l'Administrateur exécutif par intérim de l'AEWA de développer plus avant les synergies entre l'AEWA et la CMS et de prendre des mesures pour fusionner les services et les domaines communs afin de permettre de rediriger l'attention des Secrétariats vers le renforcement de l'aide à la mise en œuvre, et invite le Secrétaire exécutif de la CMS à faire de même
3. *Invite* le Secrétaire exécutif de la CMS, en consultation avec l'Administrateur exécutif de l'AEWA, à faire une proposition relative à un Secrétaire exécutif commun pour l'AEWA et la CMS lors de la MOP6 de l'AEWA, pour la soumettre à l'examen de cette dernière. La proposition inclura une analyse de l'efficacité de cette disposition, les tâches et les fonctions correspondant au poste proposé de Secrétaire exécutif commun, et quelles ressources cette disposition permettra de rediriger vers les priorités d'aide à la mise en œuvre ;
4. *Invite* le Secrétaire exécutif de la CMS à faire une proposition relative à un Secrétaire exécutif commun à l'AEWA et à la CMS et à la soumettre à l'examen de la CMS.

ANNEXE 2



**Convention on the Conservation of  
Migratory Species of Wild Animals**

*Secretariat provided by the United Nations Environment Programme*



**INTER-OFFICE MEMORANDUM**

To: CMS Family Staff

Date: 27 January 2014

From: Bradnee Chambers  
Executive Secretary  
UNEP/CMS Secretariat

**Subject: Establishment of a Common Information Management, Communication and Awareness-raising Team as Pilot to Demonstrate Shared Services between CMS and AEW**

Dear Colleagues,

I am pleased to be able to inform you that we have been given the official go-ahead to conduct the pilot of shared services between the UNEP/CMS and UNEP/AEWA Secretariats in the areas of Information Management, Communication and Awareness-raising from the respective Chairs of the CMS and AEW Standing Committees.

The decision of both Chairs was communicated to me in writing on 19 January 2014 and is based on an analysis and proposal which I prepared in close cooperation with Bert Lenten in his capacity as Acting Executive Officer of AEW.

The pilot is the culmination of a process which was initiated through the Future Shape process at COP 10 (Resolution 10.9) and is a follow-up to recent requests made by both the 9<sup>th</sup> AEW Standing Committee and the 41<sup>st</sup> CMS Standing Committee.

In order to immediately commence with the implementation of the pilot, I have - in agreement with Bert Lenten - appointed Florian Keil, Information Officer of the UNEP/AEW Secretariat as Coordinator of the new common Information Management, Communication and Awareness-raising Team, which will consist of the following staff members and consultants from the two respective Secretariats:

- Natalie Epler, Associate Information Officer, UNEP/CMS Secretariat
- Florian Keil, Information Officer, UNEP/AEW Secretariat
- Veronika Lenarz, Senior Public Information Assistant, UNEP/CMS Secretariat
- Dunia Sforzin, Information Assistant, UNEP/AEW Secretariat
- Robert Vagg, Editor Consultant, UNEP/CMS Secretariat

The new team will fall under my direct overall supervision as Executive Secretary of CMS and I intend to work closely with the Executive Officer of AEW in giving direction to the team to ensure that the pilot will be mutually beneficial and a successful example of shared services and synergies between the two Secretariats.

As you may know, I see the pilot as an important first step in demonstrating the potential for shared common services and synergies within the CMS Family and I count on your support and collaboration to ensure that it will be a success. Thank you!

Regards

## ANNEXE 3

### Décision du 44<sup>ème</sup> Comité permanent de la CMS sur le renforcement des synergies et des services communs entre les instruments de la Famille CMS

*Consciente* de l'autonomie juridique de chacun des instruments de la CMS ;

*Rappelant* la Résolution 11.3 de la CMS sur le « Renforcement des synergies et des services communs entre les instruments de la Famille CMS » et le rôle du Comité permanent qui contribue à faire avancer la question entre les réunions de la COP, notamment en déterminant les avantages et les inconvénient sur la base d'une analyse indépendante, pour tenir compte des résultats des réunions des organes décisionnels des autres instruments de la Famille CMS et en prenant les décisions appropriées en accord avec ces résultats en vue de réaliser des synergies renforcées, telle que le partage de services dans les domaines de services communs, et en présentant un rapport à la COP12 ;

*Rappelant également* la décision de la 9<sup>ème</sup> réunion du Comité permanent de l'AEWA qui demande au Secrétaire exécutif de l'AEWA et au Secrétaire exécutif de la CMS d'élaborer d'autres synergies entre l'AEWA et la CMS, et de prendre des mesures visant à fusionner les services et les domaines communs, pour s'efforcer de rediriger l'attention des Secrétariats vers le renforcement de l'aide à la mise en œuvre ;

*Se réjouissant* de l'analyse indépendante et du rapport sur les implications juridiques, financières, opérationnelles et administratives des actions visant au renforcement des synergies, par exemple en partageant des services dans les domaines de services communs destinés aux organes décisionnels de toute la Famille CMS ;

*Notant* que l'analyse indépendante contient des informations importantes sur le potentiel des services communs pouvant être réalisé au sein de la Famille CMS et qu'elle souligne les avantages et inconvénients généraux d'une coopération renforcée, tout en notant également que d'autres types de synergies avec des instruments de la CMS basés en dehors de Bonn peuvent être importants ;

*Soulignant* que l'objectif des services partagés entre les instruments de la CMS est de combler les lacunes, de se renforcer mutuellement, de produire de l'efficacité et d'accroître les résultats, et que le partage de services communs doit cibler le renforcement de la mise en œuvre des instruments concernés et maximiser l'efficacité et l'efficience de l'utilisation des ressources à tous les niveaux ;

*Décide* d'adopter une approche progressive avec les instruments basés à Bonn et note que les domaines potentiels de services communs suggérés par l'analyse indépendante peuvent tirer le plus grand profit d'approches communes incluant le renforcement de la capacité, les questions de mise en œuvre transversales, les services de conférence et la levée de fonds ;

*Convaincue* que la meilleure approche de la mise en œuvre des services communs entre les instruments de la CMS et l'AEWA, soumise à la décision de la MOP de l'AEWA, réside dans une prise de décision d'un commun accord entre les Secrétaires exécutifs à propos des services potentiels, en consultation et avec les conseils du PNUE, en proposant des services convenus aux Comités permanents pour approbation, et en remettant régulièrement à ces derniers un rapport sur les avancements, les leçons apprises et les économies financières réalisées ;

*Convient* que les services communs proposés ne doivent constituer aucune astreinte financière pour les secrétariats et doivent préserver leur identité tout en améliorant l'efficacité ;

*Invite* la 6<sup>ème</sup> session de la Réunion des Parties à l'AEWA à examiner l'analyse indépendante et cette décision du Comité permanent de la CMS, et à envisager le renforcement des services communs avec la CMS ;

*Invite* le Président du Comité permanent de la CMS, qui est actuellement aussi Président du Comité permanent de l'AEWA, à communiquer les résultats de la 44<sup>ème</sup> réunion du Comité permanent de la CMS sur le renforcement des services communs à la 6<sup>ème</sup> Réunion des Parties à l'AEWA, afin qu'elle les examine ;

*Invite* d'autres instruments de la Famille CMS, en commençant par ceux qui sont basés à Bonn, à envisager le développement de services communs et de synergies avec la Famille CMS par le biais de décisions appropriées de leurs organes directeurs respectifs, et à présenter ces décisions au Comité permanent de la CMS pour le développement d'une avancée en matière de propositions de services communs.