

AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

---

Addis Ababa, ETHIOPIA

P. O. Box 3243

Telephone 517700

Fax: 517844

Website: [www.africa-union.org](http://www.africa-union.org)

---

AD7659

**CONSEIL EXECUTIF**

**Vingt et unième session ordinaire**

**9 – 13 juillet 2012**

**Addis-Abeba (ETHIOPIE)**

**EX.CL/720(XXI) iii**

Original: Anglais

**RAPPORT DU SOUS-COMITÉ DU COREP  
SUR LA RÉFORME DES STRUCTURES**

## RAPPORT DU SOUS-COMITÉ DU COREP SUR LA RÉFORME DES STRUCTURES

### A. INTRODUCTION

1. Il convient de rappeler que le Conseil exécutif, par sa Décision EX.CL/Dec.668 (XX) de janvier 2012, a demandé au COREP, par le biais de son Sous-comité sur la réforme des structures de re-examiner et soumettre des propositions pour les structures de l'Agence du NEPAD, du Parlement panafricain afin de soumettre des recommandations à la session ordinaire du Conseil exécutif prévue en juillet 2012, ainsi que les autres propositions de la structure du MAEP et de la Commission, qui n'ont pas été examinées par le Sous-comité.

2. Dans le cadre de la mise en oeuvre des directives du Conseil exécutif, les réunions du Sous-comité sur la réforme des structures ont été convoquées du 18 au 27 juin 2012. Elles étaient présidées par S.E. Mme Minata SAMATE, Ambassadeur du Burkina Faso en Éthiopie et Représentante permanente auprès de l'Union africaine et de la CEA et première Vice-présidente du Sous-comité.

### B. MEMBRES DU BUREAU

3. Le Bureau du Sous-comité sur la réforme des structures est composé des membres ci-après :

- République du Congo : Président
- Burkina Faso : 1<sup>er</sup> Vice-président
- Tanzanie : 2<sup>ème</sup> Vice-président
- Angola : 3<sup>ème</sup> Vice-président
- Égypte : Rapporteur

### C. PARTICIPATION

4. Les membres suivants du Sous-comité ont participé aux réunions : Angola, Burkina Faso, Cameroun, Congo, Égypte, Éthiopie, Guinée Equatoriale, Kenya, Nigeria, Sénégal, Afrique du Sud, Tanzanie et Zimbabwe.

5. La Commission était représentée par le Directeur de l'Administration et de la Gestion des Ressources humaines. Le Directeur des Affaires sociales a participé à la réunion du Sous-comité pendant l'examen de la structure proposée pour l'Architecture africaine du sport.

6. Le Président du Parlement panafricain (PAP), accompagné des membres de sa délégation et les représentants de l'Agence du NEPAD ont assisté aux réunions du Sous-comité en ce qui concerne leurs structures respectives.

## **D. OUVERTURE DE LA RÉUNION**

7. La Présidente du Sous-comité a souhaité la bienvenue aux membres du Sous-comité, aux représentants du Parlement panafricain, de l'Agence du NEPAD et de la Commission pour leur participation. Elle a rappelé aux membres que le Sous-comité a un programme très chargé et les a exhortés à participer activement aux discussions et à respecter les horaires des réunions pour permettre au Sous-comité d'achever ses travaux et de présenter son rapport au COREP à temps.

## **E. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR ET DU PROGRAMME DE TRAVAIL**

8. Le Sous-comité a adopté l'ordre du jour suivant :

1. Ouverture de la réunion
2. Organisation des travaux
3. Examen des propositions de la structure du Parlement panafricain
4. Examen des propositions de la structure de l'Agence du NEPAD
5. Examen des propositions de la structure du MAEP
6. Examen des nouvelles propositions de la Commission de l'UA
  - a. Création des postes de directeurs adjoints pour certains portefeuilles et départements ;
  - b. La Division des Services du protocole
  - c. Propositions de la structure de l'Architecture africaine du sport
  - d. Alignement des grades des techniciens et des graphistes au sein du Département de la Gestion des conférences et des publications.
  - e. Conversion d'un poste P4 déjà existant et d'un poste P2 déjà existant en deux postes P3 au sein de la Division de la Société de l'information du Département des Infrastructures et de l'Énergie.
7. Questions diverses
8. Adoption du rapport du Sous-comité et clôture de la réunion.

9. Le Sous-comité a adopté le programme de travail ci-après :

- *Séance du matin* : 10 heures - 13 heures.
- *Séance de l'après-midi* : 15 heures - 18 heures.

## **F. POINT 1 : EXAMEN DE LA STRUCTURE PROPOSÉE DU PARLEMENT PANAFRICAIN (PAP)**

10. Les propositions du PAP ont été présentées par S.E. Bethel Amadi, Président du PAP. Dans sa présentation, il a informé le Sous-comité que le PAP avait révisé ses propositions en tenant compte de ses besoins prioritaires. Ce faisant, le PAP a essayé, autant que possible de respecter le nombre de postes recommandés par le Sous-comité à sa dernière réunion de décembre 2011. Il a réitéré l'engagement du PAP de

travailler avec le Sous-comité du COREP sur la réforme des structures pour doter le Parlement d'une structure qui lui permettra de remplir efficacement son mandat.

11. Dans les discussions qui ont suivi, le Sous-comité a réitéré sa recommandation d'octroyer 74 postes au PAP, ce qu'il juge raisonnable. Le Sous-comité a examiné en détail les propositions en vue de la redistribution des 74 postes pour répondre aux besoins prioritaires du PAP. Un tableau a été présenté au Sous-comité avec les recommandations de janvier 2012 comparées aux propositions mises à jour du PAP. Le Sous-comité a examiné en détail chaque poste dans les propositions du PAP en tenant compte de ses recommandations précédentes. Le Président du PAP et le Directeur de l'Administration et de la Gestion des Ressources humaines de la Commission ont fourni les clarifications et les suggestions nécessaires, ce qui a facilité la tâche du Sous-comité.

12. A la suite des discussions enrichissantes, le Sous-comité a pu réajuster et rationaliser les propositions de la structure du PAP tout en tenant compte des normes de l'Union africaine et a recommandé au COREP la structure suivante :

## RECOMMANDATIONS POUR LA STRUCTURE DU PAP

### 13. RECOMMANDATION 1

GRADE			POSTES	OBSERVATIONS
P	GSA	GSB		
<b>1. BUREAU DU PRÉSIDENT</b>				
1			Chef de cabinet – P5	<i>Fonctionnaire ayant un statut spécial</i>
1			Fonctionnaire – P2	<i>Fonctionnaire ayant un statut spécial</i>
	1		Secrétaire particulier – GSA6	<i>Fonctionnaire ayant un statut spécial</i>
<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>		
<b>Unité de vérification interne</b>				
1			Fonctionnaire principal chargé de la vérification interne – P3	
1			Vérificateur interne P1	
<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		

### 2. BUREAU DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU PARLEMENT

1			Secrétaire général – D1	
1			Fonctionnaire principal chargé de la programmation, de la planification et de l'évaluation – P3	
1			Juriste – P2	
	1		Secrétaire – GSA4	

<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>		
<b>Unité des relations internationales</b>				
1			Fonctionnaire principal chargé des relations internationales – P3	
	1		Fonctionnaire chargé de la mobilisation des ressources – P2	
<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		

### 3. DÉPARTEMENT DES FINANCES, DE L'ADMINISTRATION ET DES RESSOURCES HUMAINES

1			Secrétaire général adjoint chargé des finances, de l'administration et des ressources humaines - P6	
	1		Secrétaire – GSA4	
<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>		
<b>Unité des Services de protocole</b>				
1			Fonctionnaire principal chargé du Protocole – P3	
1			Fonctionnaire chargé du Protocole – P1	
	1		Assistant de protocole – GSA5	
<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>		
<b>Unité des crimes</b>				
1			Sergent d'armes– P3	
	1		Commis (Sergent d'armes) – GSA3	
<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>		
<b>A. Division des Finances et du Budget</b>				
1			Chef de Division Finances & Budget –P5	
	1		Secrétaire – GSA4	
1			Fonctionnaire des finances - P2	
	1		Caissier – GSA5	
1			Fonctionnaire des finances (comptabilité) – P2	
1			Fonctionnaire des finances (budget et certification) – P2	
	1		Aide-comptable – GSA5	
<b>4</b>	<b>3</b>	<b>0</b>		
<b>B. Division de l'Administration et des Ressources humaines</b>				
1			Chef de Division – P5	

<b>Unité des achats et voyages</b>					
1			Fonctionnaire principal chargé des achats, des voyages et des magasins – P3		
1			Fonctionnaire chargé des achats et des magasins – P1		
1			Fonctionnaire chargé des voyages – P1		
	1		Magasinier – GSA5		
<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>			
<b>Unité de Gestion des ressources humaines</b>					
1			Fonctionnaire principal des ressources humaines – P3		
1			Fonctionnaire des ressources humaines – P2		
	1		Assistant chargé des ressources humaines – GSA5		
	3		Secrétaires de Pool – GSA4		
	1		Commis au classement - GSA3		
		4	Plantons/hussier parlementaire– GSB6		L'Unité RH coordonne le Pool
		3	Chauffeurs– GSB7		
<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>			
<b>Unité de communications et d'informatique</b>					
1			Fonctionnaire principal chargé des communications et des systèmes informatiques – P3		
1			Administrateur des systèmes informatiques-P2		
1			Fonctionnaire chargé des communications –P1		
	1		Assistant des systèmes informatiques -GSA5		
	1		Standardiste – GSA2		
<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>			

<b>4. DÉPARTEMENT DES ACTIVITÉS LÉGISLATIVES ET DES CONFÉRENCES</b>					
1			Secrétaire général adjoint chargé des activités législatives et des conférences– P6		
	1		Secrétaire – GSA4		
<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>			
<b>A. Division des Sessions plénières, des Hansards et de Traduction et Interpretation</b>					
1			Chef de Division – P5		
4			Interprètes/ traducteurs – P4		
<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>			
<b>Unité des Sessions plénières</b>					
1			Fonctionnaire principal chargé des sessions plénières – P3		

1			Fonctionnaire chargé des sessions plénières – P1		
2	0	0			
<b>Unité des Hansards</b>					
1			Editeur des débats (commissions et plénières) – P3		
2			Secrétaire de rédaction – P2		
3	0	0			
<b>B. Division des Commissions, Recherche, Documentation et Archives</b>					
1			Chef de Division – P5		
1	0	0			
<b>Unité des Commissions</b>					
1			Fonctionnaire principal chargé des commissions et des sessions plénières - P3		
5			Fonctionnaires chargés des commissions – P1		
6	0	0			
<b>Unité des Archives, Recherche et Documentation</b>					
1			Fonctionnaire principal chargé des archives et de la documentation – P3		
1			Fonctionnaire chargé de la recherche – P1		
	1		Catalogueur – GSA5		
1			Documentaliste – P1		
	1		Technicien de reprographie – GSA4		
	1		Assistant à la reprographie –GSA3		
3	3	0			
47	20	7	<b>TOTAL STRUCTURE DU PARLEMENT</b>		
	74				

**A. RÉCAPITULATIF : STRUCTURE DU PAP**

Bureau	Nombre de postes	Catégorie professionnelle	Services généraux
A. Bureau du Président du PAP	5	4	1
B. Bureau du Secrétaire général du Parlement	6	5	1
C. Département des finances, de l'administration et de la gestion des ressources humaines	38	17	21
D. Département des activités législatives et des conférences	25	21	4
<b>TOTAL STRUCTURE DU PAP</b>	<b>74</b>	<b>47</b>	<b>27</b>

## B. RÉPARTITION DES POSTES PAR GRADE

Catégorie	D1	P6	P5	P4	P3	P2	P1	GSA6	GSA5	GSA4	GSA3	GSA2	GSB8	GSB7	GSB6	TOTAL
Nombre de postes	1	2	5	4	12	10	13	1	7	8	3	1	0	3	4	74

## C. RÉPARTITION DES POSTES PAR CATÉGORIE ET ESTIMATIONS BUDGÉTAIRES

Nombre de postes de la catégorie professionnelle : **47**  
 Nombre de postes de la catégorie des services généraux : **27**  
 Nombre de postes pour les fonctionnaires ayant un statut spécial : **03** (Chef de cabinet, Fonctionnaire chargé des politiques et Secrétaire particulier)  
 Nombre de postes pour le personnel de la catégorie professionnelle soumis aux quotas des États membres de l'UA : **45**

Estimations budgétaires annuelles au titre de dépenses de personnel sur la base de la structure du PAP : **6.913.160,02 dollars américains.**

### RECOMMANDATION 2 :

## D. PLAN DES RECRUTEMENTS

Exercice	2012	2013	2014	2015	2016
% du budget	40%	15%	15%	15%	15%

### RECOMMANDATION 3 :

## E. MÉTHODES DE RECRUTEMENT

- I. En vertu de l'article 6.4 des Statut et Règlement du personnel de l'Union africaine, le processus de recrutement doit être concurrentiel, transparent et sans discrimination. Tous les postes de la catégorie professionnelle (de D1 à P1) et de la catégorie des services généraux, catégorie A (GSA6, GSA5 et GSA4) doivent être ouverts à la concurrence internationale à tous les citoyens des États membres de l'Union africaine;
- II. tout le personnel en fonction au PAP (tous grades confondus), doit se présenter en concurrence avec les candidats internes et externes des États membres de l'UA pour les postes prévus dans la structure et budgétisés, en toute transparence,



justice et équité. Le PAP devra présenter un rapport annuel sur le recrutement au COREP lors de l'examen du budget ;

- III. le recrutement à tous les postes de la catégorie professionnelle (D1 à P1) doit être régi avec le système global de distribution des quotas de l'Union africaine en tenant compte de la répartition régionale et de la parité hommes-femmes.
- IV. Le processus de recrutement du PAP sera entièrement supervisé et surveillé par la Commission de l'Union africaine afin de s'assurer qu'il est entièrement conforme au processus de recrutement selon les Statut et Règlement du personnel de l'Union africaine.

**G. POINT 2: EXAMEN DES PROPOSITIONS DE LA STRUCTURE DE L'AGENCE DE PLANIFICATION ET DE COORDINATION DU NEPAD (AGENCE DU NEPAD)**

14. Les propositions de la structure de l'Agence du NEPAD ont été présentées par le représentant de l'Agence qui a fourni les informations nécessaires au Sous-comité sur le mandat, les programmes et les activités de l'Agence en tant qu'agence de mise en œuvre des programmes spéciaux de la Commission de l'UA. Le représentant de l'Agence a déclaré que les propositions ont été révisées pour équiper l'Agence des éléments nécessaires pour lui permettre de remplir efficacement son mandat en tant qu'institution chef de file de l'Afrique dans le domaine du développement. Il a exhorté le Sous-comité à examiner les propositions en tenant compte des énormes et importantes responsabilités que les Chefs d'État et de gouvernement de l'Union ont confiées à l'Agence du NEPAD.

15. Au cours de ses travaux, le Sous-comité a reconnu le rôle important confié à l'Agence du NEPAD et a accepté d'examiner les propositions concernant les 94 postes qu'il avait recommandés lors de sa dernière réunion et de faire des ajustements pour répondre aux exigences de l'Agence indiquées dans sa nouvelle proposition. Un tableau sur la structure de l'Agence du NEPAD, approuvé en janvier 2012 par le COREP, a été présenté au Sous-comité pour être comparé aux propositions révisées de l'Agence du NEPAD. Au cours des discussions qui ont suivi, les représentants de l'Agence ont fourni des clarifications et ont répondu aux questions soulevées par les membres du Sous-comité. Le Directeur de l'Administration et de la Gestion des Ressources humaines a, pour sa part, aidé le Sous-comité quant aux clarifications, explications et suggestions pour lui permettre de prendre les décisions appropriées. Après les discussions et les interactions enrichissantes et détaillées entre les membres du Sous-comité, les représentants de l'Agence et de la Commission, le Sous-comité a fait les recommandations suivantes :

## RECOMMANDATION 1

### 16. RECOMMANDATIONS SUR LA STRUCTURE DE L'AGENCE DU NEPAD

#### A. BUREAU DU DIRECTEUR EXÉCUTIF DE L'AGENCE DU NEPAD

Nombre de postes	Titre du poste	Catégorie professionnelle (P)	Services généraux (GS)
<b>1. BUREAU DU DIRECTEUR EXÉCUTIF</b>			
1	Directeur exécutif	Elu politique	
1	Assistant spécial du Directeur exécutif ( <i>ayant un statut spécial</i> )	P3	
1	Secrétaire particulier du Directeur exécutif ( <i>ayant un statut spécial</i> )		GSA5
1	Assistant administratif		GSA5
1	Chauffeur		GSB7
2	Personnel de maison		GSB5
7	<i>Total partiel</i>	2	5
<b>I. Division de la Coordination</b>			
1	Coordonateur - Bureau du Directeur exécutif	P5	
1	Fonctionnaire principal chargé du protocole	P3	
1	Assistant à l'administration et à la logistique		GSA5
1	Assistant au protocole		GSA5
1	Secrétaire		GSA4
5	<i>Total partiel</i>	2	3
<b>Unité de la Communication</b>			
1	Fonctionnaire principal chargé de la communication-Coordonateur plaidoyer et conférences	P3	
1	Fonctionnaire chargé du site Internet	P2	
1	Assistant à la communication		GSA5
3	<i>Total partiel</i>	2	1
<b>II. Division de la Planification, du Suivi et de l'Evaluation</b>			
1	Chef de Division	P5	
1	Fonctionnaire principal chargé de la planification, du suivi et de l'évaluation	P3	
1	Fonctionnaire chargé de la planification	P2	
1	Fonctionnaire chargé du suivi et de l'évaluation	P2	
1	Fonctionnaire chargé de l'harmonisation des politiques	P2	
1	Assistant administratif		GSA5
1	Secrétaire		GSA4
7	<i>Total partiel</i>	5	2
<b>Unité de la Gestion du savoir</b>			
1	Fonctionnaire principal chargé de la gestion du savoir, de la bibliothèque et des archives	P3	

2	Fonctionnaire chargé de la gestion du savoir	P2	
1	Bibliothécaire/archiviste	P2	
2	Catalogueur		GSA5
6	<i>Total Partiel</i>	4	2
<b>III. Division des Partenariats et de la Mobilisation des ressources</b>			
1	Chef de Division	P5	
1	Fonctionnaire chargé des politiques	P2	
1	Secrétaire		GSA4
3	<i>Total partiel</i>	2	1
<b>Unité des Services juridiques</b>			
1	Fonctionnaire principal des services juridiques	P3	
1	Juriste	P2	
1	Secrétaire/Commis au classement		GSA4
3	<i>Total partiel</i>	2	1
<b>Unité de la Vérification interne</b>			
1	Fonctionnaire chargé de la vérification interne	P3	
1	Vérificateur	P2	
2	<i>Total partiel</i>	2	0
<b>IV. Division du Renforcement des capacités</b>			
1	Chef de Division	P5	
1	Fonctionnaire chargé du renforcement des capacités	P2	
1	Secrétaire/Commis au classement		GSA4
3	<i>Total partiel</i>	2	1

## 2. DIRECTION DES PROGRAMMES ET DE LA COORDINATION

1	Directeur du Département	D1	
1	Assistant administratif		GSA5
2	Secrétaires		GSA4
4	<i>Total partiel</i>	1	3
<b>I. Division de l'Elaboration des programmes</b>			
1	Chef de Division ①	P5	
2	Fonctionnaires principaux chargés des programmes	P3	
3	Fonctionnaires chargés des programmes	P2	
6	<i>Total partiel</i>	6	0
①Note: Six (6) postes de fonctionnaires principaux chargés des programmes (P4), <b>financés par les partenaires</b> pour appuyer le travail de la Division dans le cadre des six (6) Portefeuilles de la Commission de l'UA – (1) Commerce et Industrie ; (2) Économie rurale et Agriculture ; (3) Affaires économiques ; (4) Affaires sociales ; (5) Ressources humaines, Science et Technologie, et (6) Infrastructures et Energie.			
<b>II. Division de la Mise en œuvre et de la Coordination des programmes</b>			
1	Chef de Division ②	P5	
2	Fonctionnaires principaux chargés des programmes	P3	
3	Fonctionnaires chargés des programmes	P2	

6	<i>Total partiel</i>	6	0
<p>②Note: Six (6) postes de fonctionnaires principaux chargés des programmes (P4), <b>financés par les partenaires</b> pour appuyer le travail de la Division dans le cadre des six (6) Portefeuilles de la Commission de l'UA – (1) Commerce et Industrie ; (2) Économie rurale et Agriculture ; (3) Affaires économiques ; (4) Affaires sociales ; (5) Ressources humaines, Science et Technologie, et (6) et Infrastructures et Energie.</p>			

<b>3. DIRECTION DE L'ADMINISTRATION, DES FINANCES ET DES RESSOURCES HUMAINES</b>			
1	Directeur des services institutionnels	D1	
1	Assistant administratif		GSA5
2	<i>Total partiel</i>	1	1
<b>I. Division des Finances, du Budget et de l'Administration</b>			
1	Chef de Division	P5	
1	<i>Total partiel</i>	1	0
<b>Unité des Finances et du Budget</b>			
1	Fonctionnaire principal des finances	P3	
1	Fonctionnaire principal du budget	P3	
1	Fonctionnaire des finances	P2	
1	Fonctionnaire chargé du budget, de la certification et de la vérification	P2	
2	Aides-comptables		GSA5
1	Aide-comptable et caissier		GSA5
1	Secrétaire		GSA4
8	<i>Total partiel</i>	4	4
<b>Unité des Services administratifs</b>			
1	Fonctionnaire principal des services administratifs	P3	
1	Fonctionnaire des services administratifs	P2	
1	Assistant administratif		GSA5
1	Superviseur des services de sécurité		GSA5
1	Secrétaire		GSA4
1	Réceptionniste/secrétaire		GSA4
5	Chauffeurs/plantons		GSB7
2	Fonctionnaire chargé des TI (équipements, réseau et application, y compris le SAP)	P2	
1	Techniciens TI		GSA5
14	<i>Total partiel</i>	4	10
<b>Unité des Services des Achats, Voyages et Magasins</b>			
1	Fonctionnaire chargé des achats, des voyages et des magasins	P2	
1	Assistant chargé des voyages		GSA5
1	Assistant chargé des achats		GSA5
1	Assistant chargé des magasins		GSA5
4	<i>Total partiel</i>	1	3

<b>II. Division de la Gestion des Ressources humaines</b>			
1	Chef de Division	P5	
1	Fonctionnaire principal des ressources humaines (gestion des performances, formation et développement)	P3	
1	Fonctionnaire principal des ressources humaines (recrutement, discipline et orientation)	P3	
1	Fonctionnaire des ressources humaines	P2	
1	Fonctionnaire des ressources humaines	P2	
1	Fonctionnaire chargé des états de paie et des demandes de remboursement	P2	
3	Assistants chargés de la gestion des ressources humaines		GSA5
1	Secrétaire		GSA4
10	<i>Total partiel</i>	6	4
<b>94</b>	<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>41</b>

### A. RÉCAPITULATIF DE LA STRUCTURE DE L'AGENCE DU NEPAD

Bureau	Nombre de postes	Catégorie professionnelle	Services généraux
A.Bureau du Directeur exécutif	39	23	16
B.Direction des programmes et de la coordination	16	13	03
C.Direction des services institutionnels	39	17	22
<b>TOTAL Agence du NEPAD</b>	<b>94</b>	<b>53</b>	<b>41</b>

### B. RÉPARTITION DES POSTES PAR GRADE

Grade	Spécial 3	D1	P5	P4	P3	P2	GSA6	GSA5	GSA4	GSA3	GSB7	GSB5	TOTAL
Nombre de postes	1	2	8	0	16	26	0	22	11	0	6	2	<b>94</b>

### C. RÉPARTITION DES POSTES PAR CATÉGORIE ET ESTIMATIONS BUDGÉTAIRES

Nombre de postes pour le personnel de la catégorie professionnelle :	<b>53</b>
Nombre de postes pour le personnel de la catégorie des services généraux :	<b>41</b>
Nombre de postes pour les élus politiques et les fonctionnaires ayant un statut spécial : (Directeur exécutif, Assistant spécial et Secrétaire particulier) ;	<b>03</b>

Nombre de postes pour le personnel de la catégorie professionnelle soumis aux quotas des États membres de l'UA: **51**

Estimations budgétaires annuelles au titre de dépenses de personnel pour la structure de l'Agence du NEPAD : **8.960.555,34 dollars américains.**

## **RECOMMANDATION 2:**

### **D. PLAN DES RECRUTEMENTS**

<b>Exercice</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>% du budget</b>	<b>40%</b>	<b>15%</b>	<b>15%</b>	<b>15%</b>	<b>15%</b>

## **RECOMMANDATION 3.**

### **E. MÉTHODE DE RECRUTEMENT**

- I. En vertu de l'article 6.4 des Règlement et Statut du personnel de l'Union africaine, le processus de recrutement doit être concurrentiel et transparent et sans discrimination. Tous les postes pour le personnel de la catégorie professionnelle (de D1 à P1) et pour le personnel de la catégorie des services généraux, catégorie A (GSA6, GSA5 et GSA4) doivent être ouverts à la concurrence internationale à tous les citoyens des Etats membres de l'Union africaine;
- II. tout le personnel en fonction de l'Agence du NEPAD (tous grades confondus) se présentera en concurrence avec les candidats internes et externes des Etats membres de l'Union africaine pour les postes prévus dans la structure et budgétisés, en toute transparence et en toute équité.
- III. le processus de recrutement de l'Agence du NEPAD sera entièrement supervisé et surveillé par la Commission de l'Union africaine afin de s'assurer que le procesus est bien conforme au processus selon les Statut et Règlement du personnel de l'Union africaine.
- IV. L'Agence du NEPAD devrait présenter au COREP, par le biais de la Commission, un rapport annuel sur le recrutement, lors de l'examen du budget ;
- V. L'Agence du NEPAD faisant partie de la structure de la Commission de l'Union africaine, le recrutement à tous les postes pour le personnel de la catégorie professionnelle (D1 à P1) doit être régie par le système global de distribution des quotas de la Commission de l'Union africaine en tenant compte de la répartition régionale et de la parité homme-femme. Tous les recrutements de l'Agence doivent être approuvés par le Président de la

Commission en vertu des dispositions pertinentes des articles des Statut et Règlement du personnel de l'Union africaine.

## **H. POINT 3: EXAMEN DES PROPOSITIONS DE LA STRUCTURE DU MECANISME AFRICAIN D'EVALUATION PAR LES PAIRS (MAEP)**

17. Le Sous-comité n'a pu examiner les propositions de la structure du MAEP du fait de l'absence de ses représentants. En conséquence, le Sous-comité a décidé de reporter l'examen de cette structure et de faire rapport au COREP.

## **I. POINT 4: EXAMEN DE LA STRUCTURE PROPOSÉE DE LA COMMISSION DE L'UNION AFRICAINE**

### **a. CRÉATION DES POSTES DE DIRECTEURS ADJOINTS POUR CERTAINS PORTEFEUILLES ET DÉPARTEMENTS**

18. Dans sa présentation, le Directeur de l'Administration et de la Gestion des Ressources humaines a rappelé au Sous-comité qu'il s'agit d'un point qui figure à son ordre du jour depuis 2010 et qu'il était temps d'en finir. Il a précisé que cette proposition a été faite par l'ensemble des commissaires qui proposaient la création de deux autres directions ou plus afin de mieux gérer les portefeuilles alloués à chaque commissaire. Toutefois, la Commission étant consciente des incidences financières d'une telle proposition a choisi d'opter pour la création des postes de directeurs adjoints au grade P6 dans six directions et départements, à savoir :

- i) Paix et Sécurité ;
- ii) Economie rurale, Agriculture et Environnement ;
- iii) Infrastructures et énergie ;
- iv) Affaires sociales ;
- v) Administration et Gestion des Ressources humaines ;
- vi) Programmation, Budget, Finances et Compatibilité.

19. Le Directeur de l'Administration et de la Gestion des Ressources humaines a ensuite donné les raisons et les justifications de cette proposition, ainsi que les critères nécessaires pour ces postes de directeurs adjoints. Ces critères sont, entre autres, la diversité et l'étendue du mandat des portefeuilles qui couvrent également les projets et les programmes, le nombre de divisions sous le département/direction, l'augmentation des responsabilités suite aux décisions du Conseil exécutif, de la Conférence des Chefs d'Etat et des différentes conférences ministérielles sectorielles ; et dans le cas du Département Paix et Sécurité, l'augmentation sans cesse croissante des situations de conflit, exigeant une intervention de l'Union africaine pour le maintien de la paix et la reconstruction poste-conflit. Il a précisé que cette proposition n'est pas l'idéal, mais elle aidera dans une large mesure à alléger la tâche des directeurs et à leur permettre de consacrer plus de temps à la mise en œuvre des politiques et aux questions stratégiques dans le cadre de leurs portefeuilles respectifs.

20. Au cours du débat qui a suivi, les membres du Sous-comité ont reconnu que les responsabilités actuelles des directeurs sont lourdes et qu'il y a besoin de trouver une solution durable qui allégera leurs tâches et en même temps assurera l'efficacité et l'efficience. Les membres du Sous-comité ont exprimé leurs inquiétudes quant à la création des postes de directeurs adjoints sans mandat clairs, ce qui risquerait de créer un niveau supplémentaire de bureaucratie entre le directeur et les chefs de division et partant, de déstabiliser l'actuelle chaîne hiérarchique. Le Sous-comité a suggéré que toutes les propositions doivent mettre en exergue les causes profondes du problème et d'y proposer des solutions. D'autres options ont été proposées à savoir la création de postes de directeurs généraux pour certains portefeuilles, d'assistants aux directeurs, ainsi que la création de plus d'une direction pour certains portefeuilles.

21. Les membres du Sous-comité ont estimé que la création des postes de directeurs adjoints pourrait constituer une solution provisoire mais pas durable et pourrait engendrer encore plus de problèmes pour la structure de la Commission surtout en l'absence d'une vision claire du rôle et des fonctions des directeurs adjoints.

### **RECOMMANDATION POUR LES POSTES DE DIRECTEUR ADJOINTS**

22. Suite aux différentes propositions faites par ses membres, le Sous-comité a recommandé que la Commission les examine en tenant compte des solutions alternatives proposées par le Sous-comité, ainsi que d'autres propositions afin de trouver une solution efficiente et durable. Les propositions de la Commission devraient inclure les détails des fonctions et responsabilités, ainsi que les termes de référence assortis des incidences financières. Ces propositions devraient être soumises au Sous-comité, pour examen, lors de sa prochaine réunion.

#### **b. DIVISION DES SERVICES DU PROTOCOLE - RECLASSEMENT A UN GRADE SUPÉRIEUR DU POSTE DE CHEF DU PROTOCOLE DE P5 A D1 ET CREATION DE DEUX NOUVEAUX POSTES**

23. Le Directeur de l'Administration a présenté ce point en expliquant que le reclassement à un grade supérieur du poste de chef de Division des Services du protocole du grade actuel P5 au grade D1 se justifie par le niveau de responsabilités de ces services ; l'augmentation du volume de travail en raison des nombreuses réunions des organes de l'Union, du Conseil de paix et de sécurité, les différentes conférences ministérielles et les nombreux ateliers techniques organisés par la Commission. L'actuelle Division du Protocole fournit également des services au leadership de la Commission pendant les conférences et événements internationaux. Le Directeur de l'Administration a par ailleurs présenté la demande de la Commission de recruter, pour les Services du protocole, un fonctionnaire principal (P3) qui sera chargé des affaires consulaires et de la section Aéroport, ainsi qu'un planton (GSB6).

24. Les incidences financières pour le reclassement du poste de grade P5 à un grade supérieur D1 s'élèvent à 42.593,79 dollars américains.



No.	Grade	Nombre de Poste	Salaire de base annuel	Total salaire de base annuel	Indemnité de poste 46%	Indemnité de conjoint 5%	Indemnité pour enfants à charge 2	Indemnité de frais d'étude x 3 enfants	Indemnité de logement	Caisse de retraite 19% salaire de base	Montant total en \$EU
1	D 1	1	70.139,00	70.139,00	32.263,94	3.506,95	750,00	23.400,00	16.819,20	15.591,90	162.470,99
2	P 5	1	45.551,00	45.551,00	20.953,46	2.277,55	750,00	23.400,00	16.819,20	10.125,99	119.877,20
<b>Différence:</b>											<b>42.593,79</b>

25. En conclusion, le Directeur a précisé que les Services de protocole fait partie de la structure du Bureau du Président de la Commission, dont tous les chefs sont des directeurs sauf le chef des Services de protocole. Le Directeur a informé le Sous-comité que le reclassement est lié au poste et non au titulaire du poste. Il a attiré l'attention des membres du Sous-comité sur le cas de reclassement à un grade supérieur du poste de Directeur de l'Information et de la Communication, ou la titulaire a dû passer à une interview ouverte à tous les candidats internes et externes. L'adjointe au chef des Services du protocole a pris la parole pour fournir des informations supplémentaires et d'autres clarifications.

26. Au cours du débat qui a suivi, les membres du Sous-comité, tout en se félicitant de la présentation du Directeur de l'Administration, ont estimé qu'il n'y a pas de justifications suffisantes pour le reclassement de ce poste à un grade supérieur étant donné que les fonctions et responsabilités liées à ce poste n'ont pas changé en termes d'efficacité et d'efficacités des Services du protocole. Certains membres ont fait valoir que le chef de protocole de la Commission de l'Union africaine est le reflet de l'image et du prestige de l'Organisation continentale et que, par conséquent, le poste devrait être reclassé à un grade supérieur.

27. Le Sous-comité a approuvé le reclassement afin de doter les Services du protocole de la Commission de l'Union africaine du prestige lié à cette fonction. Les membres du Sous-comité ont convenu que le recrutement se fasse de la même manière que celui de la Directrice de l'Information et de la Communication. Toutefois, le Sous-comité a rejeté la demande pour le recrutement d'un fonctionnaire principal du protocole (P3) et d'un planton (GSB5) en estimant que l'effectif actuel des Services du protocole est adéquat.

28. Au moment de l'adoption du rapport, les membres du Sous-comité ont exprimé leur surprise de constater que le montant des incidences financières indiqué dans le projet de rapport était bien plus élevé que celui qu'avait présenté la Commission et ont demandé des explications. La Commission a expliqué que les chiffres communiqués plus tôt étaient calculés en fonction des salaires de base tandis que ceux contenus dans le rapport englobent tous les droits et avantages comme c'est la pratique dans la préparation des incidences financières. La Commission a présenté ses excuses pour tout inconvénient que cela a pu causer.

## 29. RECOMMANDATIONS

- I. Le Sous-comité a approuvé le reclassement du poste de chef des Services du protocole du grade P5 à D1 à condition que le poste soit ouvert à compétition avec les candidats internes et externes dans une transparence totale, avec équité et justice ;
- II. Les deux postes demandés par les Services de protocole (1fonctionnaire principal – P3 – et 1planton) n’ont pas été approuvés ;
- III. Tous les autres postes déjà existants (catégorie professionnelle et catégorie des services généraux) dans la structure des Services de protocole restent sans changement ;
- IV. Il a été demandé à la Commission de procéder à une évaluation détaillée de la structure de la Direction des Services de protocole recommandée, de préparer et de soumettre des propositions au Sous-comité, pour examen, afin de rendre ces Services plus efficaces et plus efficaces en les dotant d’une structure plus appropriée et ce, sans incidences financières.

## INCIDENCES FINANCIÈRES

No.	Grade	Nombre de Poste	Salaire de base annuel	Total salaire de base annuel	indemnité de poste 46%	Indemnité de conjoint 5%	Indemnité pour enfants à charge x 3	Indemnité de frais d'étude x 3 enfants	Indemnité de logement	Caisse de retraite 19% salaire de base	Montant total en \$EU
1	D1	1	70.139,00	70.139,00	32.263,94	3.506,95	750,00	23.400,00	16.819,20	15.591,90	162.470,99
2	P5	1	45.551,00	45.551,00	20.953,46	2.277,55	750,00	23.400,00	16.819,20	10.125,99	119.877,20

Différence: **42.593,79**

## c. PROPOSITIONS DE STRUCTURE POUR LA NOUVELLE ARCHITECTURE AFRICAINE DU SPORT

30. Le Directeur du Département des Affaires sociales a présenté ce point. Dans sa présentation, il a informé le Sous-comité qu'étant donné que le Conseil supérieur des sports en Afrique (CSSA) n'a pas été en mesure de procéder à la mise en oeuvre de programmes de développement du sport, la Conférence des Ministres des Sports (CAMS), qui a eu lieu en 2008 à Accra (Ghana) avait décidé que le CSSA soit dissout et soit remplacé par une nouvelle architecture pour le sport en Afrique. Cette décision a été, par conséquent, approuvée par le Conseil exécutif.

31. Dans la décision du Conseil exécutif, la Commission a été mandatée « ... pour entreprendre d'autres études concernant l'intégration des fonctions du Conseil

supérieur pour les sports en Afrique (CSSA) dans la structure de la Commission avec un mécanisme transitoire et la situation financière courante du CSSA. Il a été demandé en outre à la Commission de « ... soumettre les résultats de cette étude au COREP par l'intermédiaire des sous-comités appropriés, notamment le Sous-comité sur la réforme des structures et le Sous-comité consultatif sur les questions administratives, budgétaires et financières, pour examen et action nécessaire ».

32. La Commission a effectué une étude approfondie des structures et fonctions du CSSA et a évalué sa capacité actuelle quant au développement des sports en Afrique dans le but d'établir la nouvelle architecture du sport comprenant les organes suivants :

- La Conférence des Ministres des Sports et son Bureau ;
- Le Conseil consultatif sur le sport avec des comités techniques ;
- Le Secrétariat de l'Architecture africaine du sport, un bureau technique spécialisé de la Commission de l'UA pour s'occuper des aspects techniques et opérationnels du développement du sport et du développement de l'Afrique à travers le sport, notamment l'organisation des jeux africains. Le Bureau technique spécialisé pour le sport en Afrique devrait s'auto-financer avec les recettes générées par la promotion des jeux africains et autres activités sportives.

33. Le Sous-comité a été par la suite informé que le budget de fonctionnement et le budget-programme proposés pour le Secrétariat de l'Architecture africaine du sport, qui seront financés par le budget annuel de la Commission, sont à l'examen en vue du démarrage des activités du Secrétariat pendant les deux premières années de transition avant la prochaine édition des jeux africains en 2015, après quoi le Secrétariat serait en mesure de s'auto-financer par la promotion et les sponsors des jeux africains. Il a été également envisagé qu'une partie des recettes générées par la promotion et les sponsors des jeux africains aideront à réduire les efforts déployés par la Commission de l'Union en quête de « **sources alternatives de financement** ».

34. Au cours du débat qui a suivi, les membres du Sous-comité ont fait les observations suivantes :

- A. Implications juridiques: Les membres du Sous-comité ont fait part de leurs inquiétudes quant aux implications juridiques de l'approbation d'une nouvelle structure alors que l'ancienne structure du CSSA n'est pas encore dissoute, conformément à la Décision EX.CL/Dec.680(XX) du Conseil exécutif.
- B. Incidences financières, actifs et passifs: Concernant les incidences financières, les actifs et passifs, le Sous-comité a demandé à avoir plus de clarifications et d'information quant à la situation des biens et capitaux du CSSA.
- C. Le Sous-comité a exprimé ses préoccupations devant le danger de n'avoir aucune structure en place pour prendre la relève après la dissolution du Conseil suprême pour le sport en Afrique.

D. En réponse aux demandes d'éclaircissement et aux questions, le Directeur des Affaires sociales a informé le Sous-comité que la nouvelle architecture du sport repose sur trois piliers principaux à savoir, les cadres juridique, institutionnel et politique. La dissolution du CSSA n'est qu'un aspect de l'Architecture. L'aspect le plus élargi de l'Architecture concerne l'exécution du cadre des politiques sportives, du sport pour le développement et des jeux africains. Il a été rappelé au Sous-comité que la dissolution du CSSA a déjà été approuvée par les hautes autorités de l'Union africaine, à savoir les Ministres des Sports et entérinée par trois décisions du Conseil exécutif. Il a été également précisé que l'Assemblée générale du CSSA, lors de sa session extraordinaire en 2009 à Abuja (Nigéria), a entériné la décision sur sa dissolution. En ce qui concerne les incidences financières, les actifs et les passifs, le Sous-comité a été mis au courant que tous les arriérés dus au personnel actuel ont été payés.

### **35. RECOMMANDATIONS**

- I. le COREP devrait approuver la structure et le budget pour la nouvelle Architecture africaine du sport, sous condition de la dissolution finale du CSSA par son Assemblée générale en une session extraordinaire. La structure et le budget ne pourront être exécutés qu'après la dissolution effective du CSSA aux termes de la Décision EX.CL/Dec.680(XX) du Conseil exécutif, citée plus haut.
- II. La structure approuvée sera comme suit :
  - a. Un (1) Coordonnateur ; (P5)
  - b. Un (1) Fonctionnaire principal chargé du développement du sport (P3)
  - c. Un (1) Fonctionnaire principal chargé de la promotion et des jeux africains (P3)
  - d. Un (1) Fonctionnaire des finances (P2)
  - e. Un (1) Aide -compatble (GSA 5)
  - f. Un (1) Assistant administratif (GSA 5)
  - g. Deux (2) Secrétaires (GSA4)
  - h. Un (1) Chauffeur (GSB7)
- III. Les services de traduction et d'interprétation seront assurés par le personnel technique freelance, en cas de besoin.
- IV. **incidences financières**  
Les incidences financières par an sont estimées à 674.421,74 dollars américains selon le tableau ci-dessous:

ARCHITECTURE AFRICAINE DU SPORT RÉCAPITULATIF DES INCIDENCES FINANCIÈRES												
No.	Grade	Nombre de poste	Salaire de base annuel	Total salaire de base annuel	Indemnité de poste 48%	Indemnité de conjoint%	Indemnité enfants à charge x 3	Indemnité d frais d'études x 3 enfants	Indemnité de logement	Caisse de retraite 19% salaire de base	Indemnité d'assurance 1200 \$E.U par an	Total
1	P5	1	45.551,00	45.551,00	21.864,48	2.277,55	750,00	23.400,00	21.196,80	10.125,99	1.200,00	<b>126.365,82</b>
2	P3	2	33.619,00	67.238,00	32.274,24	3.361,90	1.500,00	46.800,00	34.444,80	14.947,01	2.400,00	<b>202.965,95</b>
3	P2	1	27.892,00	27.892,00	13.388,16	1.394,60	750,00	23.400,00	17.222,40	6.200,39	1.200,00	<b>91.447,55</b>
4	GSA 5	2	14.145,00	28.290,00	13.579,20	1.414,50	1.500,00	46.800,00	26.496,00	6.288,87	2.400,00	<b>126.768,57</b>
5	GSA 4	2	11.520,00	23.040,00	-	1.152,00	1.500,00	15.120,00	-	5.121,79	2.400,00	<b>48.333,79</b>
6	GSB 7	1	6.225,00	6.225,00	-	311,25	750,00	7.560,00	-	1.182,75	1.200,00	<b>17.229,00</b>
		<b>9</b>		<b>198.236,00</b>	<b>81.106,08</b>	<b>9.911,80</b>	<b>6.750,00</b>	<b>163.080,00</b>	<b>99.360,00</b>	<b>43.866,80</b>	<b>10.800,00</b>	<b>613.110,68</b>
	<i>Imprévus 10%</i>			<b>19.823,60</b>	<b>8.110,61</b>	<b>991,18</b>	<b>675,00</b>	<b>16.308,00</b>	<b>9.936,00</b>	<b>4.386,68</b>	<b>1.080,00</b>	<b>63.033,31</b>
	<b>TOTAL</b>											<b>674.421,74</b>

**d. ALIGNEMENT DES GRADES DES POSTES DES TECHNICIENS ET GRAPHISTES DE LA DIRECTION DE GESTION DES CONFÉRENCES ET DES PUBLICATIONS**

36. Dans sa présentation, le représentant de la Commission, qui a déclaré que la proposition pour l'alignement des grades est faite dans un esprit d'équité pour classer les mêmes postes aux mêmes grades. Cette demande vise l'alignement de tous les techniciens et les graphistes de la Direction de Gestion des conférences et des publications au même niveau que les autres techniciens de la Commission, qui sont au grade GSA5.

**37. RECOMMANDATIONS**

Le Sous-comité a approuvé l'alignement des grades des techniciens (GSA4) et des graphistes (GSA4) de la Direction de Gestion des conférences et des publications au grade de GSA5 avec des incidences financières de **10.887,22 dollars américains** selon le tableau ci-dessous :

## RÉCAPITULATIF DES INCIDENCES FINANCIÈRES AU TITRE DE RECLASSEMENT DU GRADE GSA4 AU GRADE GSA5

### A. Aligment des postes déjà existants des techniciens (3) de l'équipement de conférence du grade GSA4 au grade GSA5

Statut	Grade	Nombre de Poste	Salaire de base annuel	Total salaire de base annuel	Indemnité de poste 46%	Indemnité de conjoint 5%	Indemnité enfants à charge x 3	Indemnité de frais d'étude x 3 enfants	Indemnité de logement	Caisse de retraite 19% salaire de base	Montant total en \$EU
--------	-------	-----------------	------------------------	------------------------------	------------------------	--------------------------	--------------------------------	--	-----------------------	--	-----------------------

#### ETAT AU GRADE ACTUEL GSA4

Local A	GSA4-10	1	18.405,00	18.405,00	-	920,25	750,00	7.560,00	-	3.496,95	31.132,20
Local B	GSA4-8	1	16.875,00	16.875,00	-	843,75	750,00	7.560,00	-	3.206,25	29.235,00
Local C	GSA4-8	1	16.875,00	16.875,00	-	843,75	750,00	7.560,00	-	3.206,25	29.235,00
<b>3</b>											<b>89.602,20</b>

#### RÉAJUSTEMENT PROPOSÉ AU GRADE GSA5

Local A	GSA5-7	1	19.455,00	19.455,00	-	972,75	750,00	7.560,00	-	3.696,45	32.434,20
Local B	GSA5-5	1	17.685,00	17.685,00	-	884,25	750,00	7.560,00	-	3.360,15	30.239,40
Local C	GSA5-5	1	17.685,00	17.685,00	-	884,25	750,00	7.560,00	-	3.360,15	30.239,40
<b>3</b>											<b>92.913,00</b>

**DIFFERENCE A. 3.310,80**

Statut	Grade	No. de Poste	Salaire de base annuel	Total salaire de base annuel	Indemnité de poste 46%	Indemnité de conjoint 5%	Indemnité enfants à charge x 3	Indemnité de frais d'étude x 3 enfants	Indemnité de logement	Caisse de retraite 19% salaire de base	Montant total en \$EU
--------	-------	--------------	------------------------	------------------------------	------------------------	--------------------------	--------------------------------	--	-----------------------	--	-----------------------

### B. Aligment des postes déjà existants de graphistes (6) à la Direction de Gestion des conférences et des publications du grade GSA4 au grade GSA5/6

#### ETAT AU GRADE ACTUEL GSA4

Local A (P2H)	GSA5-10	1	22.110,00	22.110,00	-	1.105,50	750,00	7.560,00	-	4.200,90	35.726,40
Local B (P2H)	GSA5-10	1	22.110,00	22.110,00	-	1.105,50	750,00	7.560,00	-	4.200,90	35.726,40
Local C (P2H)	GSA5-7	1	19.455,00	19.455,00	-	972,75	750,00	7.560,00	-	3.696,45	32.434,20
Local D	GSA4-5	1	14.580,00	14.580,00	-	729,00	750,00	7.560,00	-	2.770,20	26.389,20
Local E	GSA4-5	1	14.580,00	14.580,00	-	729,00	750,00	7.560,00	-	2.770,20	26.389,20
International	GSA4-5	1	14.580,00	14.580,00	6.706,80	729,00	750,00	23.400,00	12.009,60	3.241,13	61.416,53
<b>6</b>											<b>218.081,93</b>

#### RÉAJUSTEMENT PROPOSÉ AU GRADE GSA5/6

Local A (P2H)	GSA6-6	1	22.815,00	22.815,00	-	1.140,75	750,00	7.560,00	-	4.334,85	36.600,60
Local B (P2H)	GSA6-6	1	22.815,00	22.815,00	-	1.140,75	750,00	7.560,00	-	4.334,85	36.600,60
Local C (P2H)	GSA6-3	1	19.620,00	19.620,00	-	981,00	750,00	7.560,00	-	3.727,80	32.638,80
Local D	GSA5-2	1	15.915,00	15.915,00	-	795,75	750,00	7.560,00	-	3.023,85	28.044,60
Local E	GSA5-3	1	15.915,00	15.915,00	-	795,75	750,00	7.560,00	-	3.023,85	28.044,60
International	GSA5-3	1	15.915,00	15.915,00	7.320,90	795,75	750,00	23.400,00	12.009,60	3.537,90	63.729,15
<b>6</b>											<b>225.658,35</b>

**DIFFERENCE B: 7.576,42**

**TOTAL GENERAL (\$EU) POUR LE REAJUSTEMENT DU GRADE DE 3 TECHNICIENS ET 6 GRAPHISTES DE LA DIRECTION DES CONFERENCES, DE GSA4 A GSA5/6**

**10.887,22**

**e. CONVERSION D'UN POSTE P4 ET D'UN POSTE P2 EN DEUX POSTES P3 A LA DIVISION DE LA SOCIÉTÉ DE L'INFORMATION DANS LE DÉPARTEMENT DES INFRASTRUCTURES ET DE L' ÉNERGIE**

38. Présentant ce point, le représentant de la Commission a informé le Sous-comité que la Division de la Société de l'information demande l'autorisation du Sous-comité pour convertir les postes existants de P4 et P2 en deux postes P3 comme suit :

- Fonctionnaire principal chargé de la transmission et radiodiffusion (P3) ;
- Fonctionnaire principal chargé des services postaux (P3)

Ce changement s'est avéré nécessaire pour répondre aux besoins identifiés dans la Déclaration Assembly/AU/Decl.1(XIV) de la Conférence de l'Union. Ce changement est sans incidences financières.

**RECOMMANDATION**

Le Sous-comité a approuvé la proposition et a recommandé la conversion des deux postes P4 et P2 déjà existants en deux postes P3, sans incidences financières ;

- Fonctionnaire principal chargé de la transmission et radiodiffusion (P3) ;
- Fonctionnaire principal chargé des services postaux (P3).

Le processus de conversion du poste P4 déjà existant et du poste P2 déjà existant en deux (2) postes P3 permet une économie de 920,22 dollars américains selon le tableau ci-dessous :

No.	Grade	poste	Salaire de base annuel	Total salaire de base annuel	Indemnité de poste 46%	Indemnité de conjoint 5%	Indemnité enfants à charge x 3	Indemnité de frais d'étude x 3 enfants	Indemnité de logement	retraite 19% salaire de base	assurance 1200 \$E.U par an	Montant total en \$EU
Exis te	P4	1	38,489.00	38,489.00	17,704.94	1,924.45	750.00	23,400.00	16,819.20	8,556.10	1,200.00	108,843.69
Exis te	P2	1	27,892.00	27,892.00	12,830.32	1,394.60	750.00	23,400.00	14,414.40	6,200.39	1,200.00	88,081.71
				<b>66,381.00</b>	<b>30,535.26</b>	<b>3,319.05</b>	<b>1,500.00</b>	<b>46,800.00</b>	<b>31,233.60</b>	<b>14,756.50</b>	<b>2,400.00</b>	<b>196,925.41</b>
Nou veau	P3	2	33,619.00	67,238.00	30,929.48	3,361.90	1,500.00	46,800.00	28,828.80	14,947.01	2,400.00	196,005.19
Diff.				(857.00)	(394.22)	(42.85)	-	-	2,404.80	(190.51)	-	<b>920.22</b>

Les deux (2) postes P3 seront ouverts à la concurrence internationale pour tous les citoyens africains, dans la transparence et sans aucune forme de discrimination. Tous les titulaires de poste P2 de la Division devront concourir avec les candidats internes et externes pour ces nouveaux postes P3.

**J. POINT 5: QUESTIONS DIVERSES**

39. Aucune question n'a été soulevée sous ce point de l'ordre du jour.

**K. ADOPTION DU RAPPORT ET CLÔTURE DE LA RÉUNION**

40. Le Sous-comité a adopté son rapport le 27 juin 2012 et a clos ses travaux.



AFRICAN UNION UNION AFRICAINE

African Union Common Repository

<http://archives.au.int>

---

Organs

Council of Ministers & Executive Council Collection

---

2012

# Report of the PRC sub-committee on structural reforms

African Union

African Union

---

<http://archives.au.int/handle/123456789/4172>

*Downloaded from African Union Common Repository*