

**AFRICAN UNION**

**الاتحاد الأفريقي**



**UNION AFRICAINE**

**UNIÃO AFRICANA**

---

P. O. Box 3243, Addis Ababa, ETHIOPIA Tel.: 00251-11-5517700 Cable: AU, ADDIS ABABA  
Website: [www.africa-union.org](http://www.africa-union.org)

---

**CONSEIL EXECUTIF**  
**Onzième session ordinaire**  
**25-29 juin 2007**  
**Accra (GHANA)**

**Ex.CL/329 (XI) Rev. 1**

**RAPPORT SUR L'HARMONISATION  
DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION**

## RAPPORT SUR L'HARMONISATION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

### I. INTRODUCTION

1. Suite à la Décision de Maputo [Déc. Ex.CL/Dec. 34 (III)] adoptée en juillet 2003 de se baser sur le barème des salaires du Secrétariat de la SADC comme référence pour déterminer le barème des salaires de la Commission de l'Union africaine, une grille des rémunérations a pris effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004. Vu les difficultés que la Commission rencontre dans l'application de ce barème de manière équitable, le Conseil exécutif a demandé à la Commission d'effectuer une étude en vue de faire les recommandations appropriées.

2. La Commission connaît actuellement les problèmes suivants :

- i) l'existence de deux (2) grilles de rémunération différentes actuellement appliquées pour le personnel de la catégorie des services généraux ;
- ii) difficultés à aligner les postes de la SADC sur ceux de la Commission de l'Union africaine du fait de la nature différente des emplois à la SADC et à la Commission de l'Union ;
- iii) absence des grades P3 et P6 de la structure de la SADC, grade qui existent dans celle de la Commission de l'Union africaine ;
- iv) manque de flexibilité dans l'interpolation pour déterminer les salaires des grades P3 et P6, ce qui a donné lieu à d'importantes compressions de salaires, tant verticalement qu'horizontalement ;
- v) chauvechement des grades.

3. Compte tenu des difficultés susmentionnées et conformément aux instruments juridiques tels que la Décision sur la Vision, la Mission et le Cadre stratégique de l'Union africaine, les recommandations du Comité des Représentants permanents à Khartoum en janvier 2006 d'effectuer une étude comparative sur l'indemnité d'ajustement et l'indemnité de logement, la nécessité de respecter les lois nationales dans certains lieux d'affectation, ainsi que les dispositions pertinentes du Règlement intérieur, en particulier l'article 17 (c), qui autorise le plus haut responsable de Commission à soumettre au Conseil exécutif, pour approbation, des propositions pour l'amélioration des conditions de service du personnel, la Commission a recruté une firme de consultation, Birches Group, pour effectuer une étude sur la politique d'harmonisation des rémunérations.

4. Cette étude a pour objectif de :

- i) corriger les anomalies relevées dans la politique de rémunération et la structure salariale de la Commission de l'Union africaine ;
- ii) actualiser le barème des salaires pour suivre le mouvement des marchés du travail et par rapport à la grille de rémunération du Secrétariat de la SADC, qui avait été utilisée initialement comme critère pour la Commission de l'UA sur le marché du travail ;
- iii) proposer et recommander une politique intégrée de rémunération et une structure salariale pour la Commission pour : les fonctionnaires élus, le personnel de la catégorie professionnelle, le personnel de la catégorie des services généraux/personnel d'appui, le personnel sous contrat à durée déterminée, les experts et les consultants travaillant avec la Commission de l'Union africaine.

## II. Résultats de l'étude

### A. Catégorie professionnelle

5. L'étude effectuée par Birches Group a révélé, en ce qui concerne la rémunération et les avantages que :

*1. Problèmes d'ordre structurel de la grille de rémunération de la Commission de l'UA en comparaison avec celle du Secrétariat de la SADC*

6. Les situations ci-après illustrent les problèmes d'ordre structurel identifiés :

- i) une compression des salaires de la catégorie professionnelle ;
- ii) des durées variables et un traitement inégal concernant les années d'expérience ;
- iii) utilisation limitées des grades P1, P4 et P6 ;
- iv) goulots d'étranglement réels et/ou artificiels aux grades P3 et P5 ;
- v) double emploi inutile dans les grades, ce qui a entraîné une sous évaluation des responsabilités de haut niveau ;
- vi) la comparaison de l'ajustement CUA/SADC pour le niveau de vie suscite la question de la pertinence et/ou utilité de la SADC en tant qu'élément de comparaison vu sa taille limitée, vu l'étude incomplète sur les grades à l'Union africaine et/ou sa faible position compétitive sur le marché africain.

*2. Comparaisons de la rémunération à l'Union africaine avec celle des organisations internationales :*

- i) la comparaison avec les Nations Unies à Addis-Abeba montre que le barème des salaires de l'UA est inférieur de 64,60% à celle de la catégorie professionnelle des Nations Unies ;
- ii) la comparaison avec la Banque africaine de développement (BAD) révèle que le barème des salaires de la BAD est de 107,30% supérieur à celle de la Commission de l'Union africaine pour la catégorie professionnelle à Addis-Abeba ;
- iii) la comparaison avec la Banque mondiale indique que les salaires de la Commission de l'Union africaine, pour la catégorie professionnel sont de 136,30% inférieurs à ceux de la Banque mondiale.

### 3. *Comparaison avec certains autres marchés nationaux*

7. Birches Group a comparé les salaires de la Commission de l'Union africaine avec ceux de huit (8) marchés nationaux, à savoir : l'Egypte, la Namibie, le Gabon, l'Afrique du Sud, le Nigeria, le Sénégal, le Kenya et le Botswana. Il a été observé que le taux de rémunération à la CUA est inférieur de 47,40% à celui des huit (8) marchés nationaux.

8. Les conclusions des comparaisons ci-dessus indiquent par conséquent que la Commission se trouve dans une situation difficile quant au recrutement, à l'attraction et à la rétention des meilleures compétences de certains pays. Cette situation est également à la base des nombreuses difficultés auxquelles la Commission est confrontée et qui entraînent :

- i) les annonces répétées de postes vacants du fait qu'il manque de candidats très compétents ;
- ii) la rotation du personnel du fait des démissions d'où il y a plus de postes vacants et les retards dans le recrutement ;
- iii) certains Etats membres subventionnent les salaires de leurs ressortissants travaillant à la Commission afin de les retenir, d'où la question de la loyauté totale du personnel de l'Union africaine ;
- iv) l'absence de motivation très répandue et/ou la baisse du moral et l'inertie chez le personnel.

### **III. Recommandations de l'étude**

9. A partir de cette étude, les consultants ont fait un certain nombre de recommandations concernant la catégorie professionnelle, à savoir :

- i) la nécessité de consolider les grades et les échelons pour changer la SADC comme référence et se baser un plus grand marché comme référence. A cet égard, les Nations Unies ont été retenues comme étant la meilleure référence. Il conviendrait de rappeler qu'au départ des salaires à l'OUA ont été fixés pour représenter les 75% des salaires de la CEA à Addis-Abeba. Ce pourcentage ayant été abandonné, l'étude recommande qu'il soit réétabli. Toutefois, le ratio proposé de 75% des Nations Unies doit être une cible à atteindre par phases, de préférence sur deux (2) années. Si les organes de décision adoptaient cette proposition, cela impliquerait une augmentation de 23,50% en moyenne des salaires actuels à compter de l'exercice financier 2007 ;
- ii) la nécessité de consolider les grades et les échelons. Cette recommandation pourrait entraîner la réduction des grades et échelons actuellement en vigueur, et élargirait l'éventail ;
- iii) la nécessité de consolider l'indemnité de logement et l'indemnité de poste en un seul salaire de base au Siège. Le Siège à Addis-Abeba aura alors à déterminer l'indemnité de poste pour les autres lieux d'affectation. A cet égard, l'étude a proposé trois options pour le barème des salaires. L'option 3 a été recommandée comme étant la meilleure stratégie, c'est-à-dire un barème des salaires qui consolide les indemnités de logement et de poste, avec une meilleure articulation entre les grades. D'après l'étude, cette option traiterait de manière appropriée et adéquate la question du double emploi et tiendrait largement compte des responsabilités. L'option 3 recommandée impliquerait une répartition diversifiée de l'augmentation des salaires au sein des grades et entre les grades, avec des taux d'augmentation plus faibles pour les grades plus bas et des taux d'augmentation plus élevés (voir annexe 1) pour les grades plus élevés afin d'éliminer les inégalités et les anomalies. Ainsi, l'augmentation serait en moyenne de 11,70% pour la catégorie professionnelle au cours de la première phase ;
- iv) résoudre le problème des membres du personnel qui stagne au plafond de leur grade depuis des années ;
- v) maintenir l'écart actuel entre le grade D1 échelon 10 et les salaires des fonctionnaires élus à leur grade actuel ;
- vi) ajuster les indemnités de niveau de vie pour les lieux d'affectation hors de l'Ethiopie, les réviser chaque année et les actualiser chaque fois qu'il y a un changement du mécanisme du marché ;
- vii) envisager l'introduction de l'allocation pour conditions de vie difficiles dans la structure salariale de la Commission. Les Nations Unies par exemple appliquent les six (6) critères ci-après

pour la classification des postes difficiles : santé, sécurité, climat, isolement, logement et autres conditions locales. Un taux d'évaluation à cinq niveaux a été établi. Pour les lieux d'affaction jugés difficiles, le paiement jusqu'à concurrence de 30% du salaire de base ;

- viii) l'inclusion d'une composante dont le paiement est basé sur le rendement ;
- ix) envisager l'introduction de primes de rendement comme faisant partie de la structure de compensation. A cet égard, l'étude propose qu'un pour cent (1%) des salaires soit réservé pour récompenser le bon rendement. Cette portion ne sera pas considérée comme ouvrant droit à pension.

10. L'étude propose par ailleurs que la Commission envisage l'introduction du système d'élargissement des structures salariales. Cette nouvelle approche impliquera une culture totalement nouvelle et nécessitera l'introduction de la prime de rendement. Birches Group a, en outre, recommandé d'autres compensations que la Commission pourrait envisager, notamment : l'augmentation de l'indemnité pour frais d'études, l'introduction d'un cadre hors carrières et de relations assorties d'un calendrier.

## **B. Personnel de la catégorie des services généraux et/ou d'appui**

### **Résultats**

11. Les résultats de l'étude sont les suivants :

- i) Le personnel des services généraux et/ou d'appui se compose de deux sous groupes, à savoir les fonctionnaires de la catégorie des services généraux recrutés internationalement et le personnel des services généraux/d'appui recruté localement. Le personnel de la catégorie des services généraux et/ou d'appui de la commission recruté localement est payé en dollars Etats-Unis. Cette pratique est contraire aux règles généralement acceptées dans plusieurs organisations internationales ;
- ii) La rémunération du personnel de la catégorie des services généraux (Sous-groupe A) – personnel GSA de la CUA dépasse de 50,60% celui en vigueur sur le marché local d'Addis-Abeba ;
- iii) La rémunération du personnel des services généraux (Sous-groupe B) de la CUA dépasse de 49,80% celui en vigueur sur le marché local d'Addis-Abeba ;
- iv) Les salaires du personnel de la catégorie GSA et GSB de la CUA dépassent de 20,30% et 25,20% respectivement les

salaires du personnel de la catégorie des services généraux des Nations Unies à Addis-Abeba ;

- v) Les salaires du personnel de la catégorie GSA et GSB de la CUA dépassent de 30,40% et 16,90% respectivement les salaires du personnel d'appui de la Banque mondiale, à Addis-Abeba.

## Recommandations

12. Les consultants ont recommandé que :

- i) La distorsion observée dans les salaires des services généraux ne soit plus retenue. Les augmentations doivent être gelées jusqu'à ce que la grille salariale de cette catégorie soit réajustée par rapport à celui du marché local ;
- ii) la Commission applique un barème de salaire unique à chaque sous-groupe du personnel de la catégorie des services généraux, c'est-à-dire le barème adopté en 2004. A cet égard, la Commission devra introduire une Indemnité transitoire de personnel (ITP) où les salaires de 2004 étaient inférieures aux salaires perçus auparavant par les fonctionnaires qui étaient en poste avant l'entrée en vigueur du barème de la SADC ;
- iii) la Commission envisage la mise en œuvre d'un barème de salaire compatible avec les conditions locales dans chacun des lieux d'affectation de la CUA ;
- iv) le personnel de la catégorie des services généraux recruté internationalement (personnel expatrié) qui n'est normalement pas recruté en fonction du marché de son lieu d'affectation soit rémunéré la base de l'une des formules suivantes :
  - a) adoption d'un barème de salaires pour le personnel des services généraux/d'appui internationalement recruté, ou
  - b) paiement d'une indemnité de non-résident, y compris en cas d'expatriation.

13. S'agissant du personnel de la catégorie des services généraux se trouvant hors du Siège, l'étude a recommandé de :

- i) Cesser d'appliquer le barème de salaires uniforme utilisée par le Conseil, à tous les niveaux des lieux d'affectation, étant donné les divergences significatives que ce système a provoqué qu'il ne reflète pas les situations du marché local dans les divers lieux d'affectation ; et d'adopter des barèmes de salaires adéquats pour chaque lieu d'affectation qui reflètent le coût de la vie ;

- ii) envisager l'adoption d'une grille de rémunération qui représenterait 75% du barème des Nations Unies pour le personnel de la catégorie des services généraux/ personnel d'appui.

#### **IV. Evaluation des propositions de la Commission**

14. Dans un document portant Réf. ADMIN.HRD/30A/2834, qui a été communiqué aux Etats membres en janvier 2007, la Commission a examiné les propositions faites par le consultant et indiqué qu'il soutenait vivement les recommandations. Toutefois, la Commission reconnaît que ces recommandations ne peuvent pas être mises en œuvre dans l'immédiat mais par étapes, pendant un certain temps. Comme première étape de la mise en œuvre de ces propositions, la Commission voudrait donc demander au Conseil exécutif, par le biais du Comité des Représentants permanents, de prendre les décisions ci-après concernant l'harmonisation du système de rémunération au cours de l'exercice financier 2007.

##### **A. Pour la catégorie professionnelle**

1. Cesser de se référer à la SADC comme mandataire car ce n'est pas une référence de marché valable pour la Commission ;
2. Pour résoudre les problèmes d'ordre structurel actuels dans les salaires, il convient de :
  - a) supprimer l'indemnité d'ajustement de poste accordée actuellement au Siège à Addis-Abeba ;
  - b) considérer le salaire de base actuel avec l'indemnité de logement et l'indemnité d'ajustement de poste comme salaire de base unique pour Addis-Abeba ;
  - c) déterminer l'ajustement de poste pour d'autres lieux d'affectation en se référant à Addis-Abeba qui est la base ;
  - d) Etiqueter les augmentations sur la base des responsabilités pour éviter le double emploi. Cette pratique a été appliquée en allouant différentes augmentations de pourcentage dans les grades tel qu'indiqué au tableau de l'annexe 1. Cela entraînerait une augmentation générale du salaire de 11,70% au cours de l'exercice financier de 2007 :
    - cela poserait le problème de compression des salaires ;
    - cela poserait le problème du double emploi ;
    - cela récompenserait les responsabilités.



- e) Procéder au lancement d'un projet-pilote qui permette d'élargir la grille salariale en fonction des performances.
3. L'un des objectifs concernant la rémunération du personnel, c'est de fixer les salaires à 75% des taux en vigueur à la CEA. Pour trouver une solution aux problèmes de rémunération de la CUA, la Commission voudrait encore une fois recommander que les rémunérations soient fixées à 75% de la rémunération en vigueur aux Nations Unies comme c'était le cas lors de sa création en 1963. Cette recommandation est basée sur le fait que les salaires sont déterminés pour les Africains travaillant en Afrique et pour une Institution africaine. Si cette proposition était acceptée, elle entraînerait une augmentation totale de 23,50% dont la mise en œuvre se ferait par étapes. Si l'augmentation de 11,70% était acceptée du fait du rajustement du barème actuel, la différence serait mise en application au cours de la deuxième étape en 2008.

## **B. Fonctionnaires élus**

La Décision Ex.CL/Dec. 342 (X) du Conseil exécutif, adoptée à Addis-Abeba en janvier 2007, a demandé à la Commission de mener une étude sur les options de la rémunération pour les fonctionnaires élus, les chefs des autres organes de l'UA ainsi que des Représentants spéciaux et Envoyés spéciaux. La Commission estime qu'en attendant la conclusion de l'étude, les relations concernant la rémunération, qui existent actuellement entre le barème des salaires de la catégorie professionnelle et celui du fonctionnaire élu soit maintenu, ainsi qu'il suit, c'est-à-dire:

- Le Président : D1-10 avec une augmentation de 50% ;
- Le Vice-Président : D1-10 avec une augmentation de 32,50% ;
- Le Commissaire : D1-10 avec une augmentation de 15%.

## **C. Personnel de la catégorie des services généraux et/ou d'appui**

15. La Commission recommande ce qui suit :

- i) Intégrer tous les salaires du personnel de la catégorie GS dans un seul barème qui est le barème en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004 ;
- ii) Introduire une indemnité transitoire personnelle (ITP) payable aux fonctionnaires dont les salaires de 2004 étaient inférieurs à leurs salaires avant l'entrée en vigueur du barème de salaire de 2004 ;
- iii) Envisager la mise en œuvre d'un barème de salaire compatible avec les conditions locales de chaque lieu d'affectation de l'UA ;

- iv) créer un barème de salaire international pour le personnel des services généraux et, ou d'appui ou envisager le paiement d'une indemnité de non résident qui serait payée en sus des autres avantages ;
- v) mettre en œuvre les 75% du barème des Nations Unies proposée pour la catégorie professionnelle susmentionnée.

## **V. Incidences financières de la première étape de l'harmonisation du système de rémunérations**

16. Si l'on considère le nombre de fonctionnaires de la catégorie professionnelle dans chaque échelon de chaque grade, les incidences financières de la première phase s'élèveront à 1.892.592,00 \$EU. La ventilation de ces incidences financières figure au tableau de l'annexe 1. Ces incidences financières tiennent compte de la répartition des fonctionnaires en grades au moment de l'étude, c'est-à-dire en septembre 2006.

17. Si l'on applique les données actuelles au personnel au 31 mai 2007, les incidences financières s'élèveraient à 1.971.023,00 \$EU tel qu'indiqué au tableau de l'annexe 2.

## **VI. Examen du rapport du Sous-Comité consultatif sur les questions administratives, budgétaires et financières**

18. Le Sous-Comité consultatif sur les questions administratives, budgétaires et financières s'est réuni les 27 et 28 mars 2007 en vue d'examiner la question relative à l'harmonisation des rémunérations. Le Vice-Président de la Commission a fait un exposé qui a été suivi de la présentation de M. Gary McGillicuddy du Groupe Birches.

19. Dans sa présentation, M. Gary McGillicuddy a insisté sur les points saillants de son rapport tels qu'énumérés aux paragraphes 5 et 6 ci-dessus puis a rappelé les principales recommandations de l'étude. Les membres du Sous-Comité Consultatif, ont reconnu la nécessité pour l'Union africaine d'accorder à ses fonctionnaires des salaires compétitifs. La plupart des délégations ont attiré l'attention sur les nombreuses réticences des cadres africains de certaines régions du continent à accepter de travailler pour l'union ainsi que les nombreux départs enregistrés au sein de la Commission qui sont dûs, pour une large part au faible niveau des rémunérations. Ils ont soulevé de nombreuses questions, liées notamment à la nécessité d'intégrer dans l'étude tous les éléments de salaires dans les hypothèses de calcul, aux déficiences structurelles de la Commission ainsi qu'aux incidences financières des mesures proposées.

20. Le Sous-Comité Consultatif a également mis l'accent sur le principe de la rémunération au mérite et ont indiqué qu'il était important pour la Commission de trouver des solutions novatrices aux problèmes de compression des salaires au sommet de la pyramide des salaires. Le Sous-

Comité Consultatif a fait les recommandations suivantes à soumettre à l'examen du COREP :

- i) Les membres du Sous-Comité sont conscients du fait qu'il existe de nombreuses lacunes et des faiblesses dans la grille salariale du personnel professionnel actuelle. Ainsi, par rapport aux facteurs historiques qui sous-tendent le processus des rémunérations de l'Union africaine, la SADC a montré ses limites et ne saurait être retenue comme une référence acceptable. L'adoption d'une grille de rémunérations qui représenterait 75% de celle des Nations Unies pourrait être envisagée mais il faudrait une étude sur les problèmes et les défis qu'elle pourrait engendrer ;
- ii) Le sous-Comité Consultatif réaffirme sa volonté à faire de l'Organisation, une organisation compétitive. Dans cet ordre d'idées, les comparaisons des rémunérations devraient s'étendre à d'autres Organisations au-delà du continent africain ;
- iii) Le processus d'évaluation des performances actuellement en vigueur au sein de la Commission comporte des lacunes. Le Sous-Comité a donc recommandé que la Commission y accorde une attention particulière. Le Sous-Comité par conséquent a exhorté la Commission à apporter les mesures correctives appropriées, en évoluant par étapes et en se fixant des délais réalistes.
- iv) Le Sous-Comité reconnaît que dans l'ensemble, la Commission subit des pressions, mais que les Etats membres se doivent de s'accorder des délais et obtenir davantage de données statistiques devant leur permettre de relever les défis posés. Ainsi, tout en reconnaissant l'importance de contacter les capitales, le Sous-Comité a convenu de soumettre les recommandations suivantes au COREP pour examen :
  - a) Nécessité pour la Commission de fournir davantage de données chiffrées sur le personnel et les estimations de calcul des rémunérations ;
  - b) Nécessité pour la Commission d'introduire un système fiable d'évaluation des performances du personnel
  - c) Nécessité pour la Commission de lier le système de rémunération aux performances ;
  - d) En ce qui concerne les problèmes de chevauchement et de compression observés dans la grille de la catégorie professionnelle, le Sous-Comité Consultatif a convenu d'adopter la proposition des 75% des Nations Unies contenue dans le rapport pour toutes les catégories et mettre

en ouvre la première phase, (C'est- à- dire l'option 3) immédiatement pour les professionnels, avec les incidences financières estimées à 1.892.592 \$ E.U. Ce montant devrait être prélevé sur les arriérés de contribution. L'ajustement devra se faire avec effet immédiat. Toutefois, le montant requis pour l'ajustement à la grille du personnel professionnel devra tenir compte de la capacité des Etats à payer ;

- e) Le Sous-Comité a recommandé la mise en œuvre graduelle des autres recommandations de l'étude, étant entendu que le processus tel que proposée dans le rapport soit achevé d'ici 2008.

21. Le Sous-Comité consultatif a repris ses travaux le 15 juin 2007. Le représentant de la Commission a présenté le rapport sur l'harmonisation du système des rémunérations et a rappelé les principales recommandations faites par le Sous-Comité consultatif sur les questions administratives, budgétaires et financières lors de sa réunion tenue les 27 et 28 mars 2007. La Commission a indiqué qu'au cours de ladite réunion, **Le Sous-Comité était convenu et s'était prononcé sur le fait que la Commission devait harmoniser son barème de salaire et autorisé les ressources financières requises d'un montant de 1.982.592,00 \$EU, nécessaires pour entreprendre l'ajustement au barème et imputables aux arriérés.** Il a indiqué qu'en application de la recommandation du Comité, la Commission avait préparé un état détaillé des incidences financières qui a été communiquée par la suite, pour examen. La Commission a finalement exprimé sa vive satisfaction quant aux recommandations faites auparavant mais elle a invité le Sous-Comité à examiner les autres propositions connexes soumises par la Commission en vue de couvrir tous les aspects se rapportant à l'ensemble de la question relative au système de rémunérations.

22. Certaines délégations ont évoqué la Décision de la session extraordinaire du Conseil de sécurité tenue à Durban (Afrique du Sud) sur l'audit institutionnel de l'Union. Tout en reconnaissant la nécessité de mettre en œuvre un système fiable de rémunération pour la Commission, ces délégations ont estimé que cette décision implique que l'examen des questions relatives au système de rémunérations doit être différé jusqu'à ce que l'audit soit achevé. Toutefois, d'autres délégations ont estimé que l'examen des rapports sur le système de rémunération n'était pas contraire à l'audit institutionnel. Sur ce point, certains membres du Sous-Comité consultatif ont demandé s'il s'agissait d'un audit financier ou d'un audit sur les structures de l'Union.

23. La Commission a donné les éclaircissements nécessaires aux questions soulevées. Elle a souligné qu'il était important pour le Sous-Comité de faire une différence entre la question de l'amélioration des conditions de service du personnel, notamment la question des rémunérations qui s'inscrit dans les normes de gestion normale et spécifique de toute Organisation

qu'elle se soumet ou non à un audit. Selon la Commission, l'audit institutionnel qui est destiné à réexaminer les compétences et les structures organisationnelles, leur efficience, leur efficacité ainsi que leurs niveaux de performance ainsi que les mesures de transformation requises pour permettre à ces structures de réaliser les objectifs pour lesquels elles ont été créées mais toutes les activités ne sauraient être interrompues à cause de l'Audit en suspens.

24. Après ces explications, le Sous-Comité consultatif, tout en soulignant l'importance de l'Audit envisagé, a confirmé les recommandations qu'elle avait faites auparavant et contenues au paragraphe 19 susmentionné et a décidé de les soumettre, à l'attention du COREP. Le Sommaire de ces recommandations est le suivant :

- i) que le COREP doit recommander au Conseil exécutif l'option 3 du barème de salaire et autoriser la Commission à ajuster le barème de salaire par une augmentation moyenne de 23,50% en deux étapes, dans la catégorie professionnelle à compter de 2007 ;*
- ii) que le Comité des Représentants donne à la Commission un montant de 1.892.592 \$EU pour entreprendre ces ajustements ;*
- iii) que la Commission prélève les incidences financières susmentionnées sur les arriérés collectés et que les ajustements nécessaires soient effectués avec effet immédiat ;*
- iv) que la Commission entreprenne une étude complémentaire sur la grille de rémunérations proposée qui représenterait 75% de celle des Nations Unies en vue d'identifier les problèmes et les défis auxquels la Commission pourrait faire face en adoptant un tel système ;*
- v) que la Commission fournisse aux Etats membres plus de données. A cet égard, la Commission devra élargir ses comparaisons à d'autres organisations, notamment d'autres organisations au-delà du continent africain ;*
- vi) que la Commission accorde une attention toute particulière à la question relative aux performances du personnel et introduise dans un délai de temps raisonnable, un nouveau système d'évaluation des performances du personnel et introduise dans un délai de temps raisonnable un nouveau système d'évaluation des performances et lie le système de rémunération aux performances ;*
- vii) que les autres recommandations de l'étude soient examinées graduellement et qu'à cet égard, la Commission les*

*soumettent en temps opportun, à l'attention du Comité des Représentants permanents. Quoi qu'il en soit, le projet doit être achevé d'ici 2008 tandis que l'ensemble du processus tel qu'adopté, le cas échéant, les résultats de l'audit institutionnel.*

**ANNEXE 1**

**Répartition de l'augmentation de salaire dans la catégorie  
professionnelle  
(en pourcentage)**

L'option 3 proposée, c'est-à-dire un salaire de base consolidé, y compris le salaire de base actuel, l'ajustement de poste et l'indemnité de logement pour le personnel de la catégorie professionnelle est l'option préférée. Pour ajuster le barème de salaire et résoudre spécifiquement la question de chevauchement, l'option 3 recommande des augmentations non uniformes par étapes par rapport aux compensations récentes ainsi qu'il suit : (en pourcentage)

	I	II	III	IV	V	Vi	VII	VIII	IX	X
<b>P1</b>	16,80%	15,10%	13,50%	12,00%	10,60%	9,30%	8,10%	7,00 %	5,90%	4,90%
<b>P2</b>	13,30%	11,60%	10,10%	8,70%	7,40%	6,10%	4,90%	3,80%	2,80%	1,80%
<b>P3</b>	12,70%	11,40%	10,20%	9,00%	7,90%	6,90%	6,00%	5,10%	3,20%	2,40%
<b>P4</b>	10,00 %	9,1%0	8,20%	7,40%	6,60%	5,90%	5,20%	4,60%	3,90%	3,30%
<b>P5</b>	15,70%	14,90%	14,10%	13,30%	12,70%	12,00%	11,40%	10,80%	10,20%	9,70%
<b>P6</b>	27,30%	26,50%	25,70%	25,00%	24,30%	23,60%	23,00%	22,40%	21,80%	21,30%
<b>D1</b>	50,20%	49,30%	48,50%	47,70%	46,90%	46,20%	45,50%	44,80%	44,20%	43,60%

**Annexe 2**

**Incidences financières des ajustements  
en servant des données de septembre 2006**

<b>Grade</b>	<b>Nombre de fonctionnaire</b>	<b>Pourcentage recommandé Augmentation grille</b>	<b>Pourcentage moyen Augmentation</b>	<b>Augmentation de salaire moyen</b>	<b>Coût total (\$EU)</b>
<b>D1</b>	15	43,6% - 50,2%	48,8%	32.670	490.057
<b>P6</b>	8	21,3% - 27,3%	26,2%	16.703	133.626
<b>P5</b>	51	9,7% - 15,7%	14,6%	8.683	452.580
<b>P4</b>	36	3,3% - 10,00%	6,2%	3.683	132.574
<b>P3</b>	83	2,4% - 12,7%	10%	4.707	390.640
<b>P2</b>	62	1,8% - 13,3%	10,6%	4.279	265.310
<b>P1</b>	5	4,9% - 16,8%	16,8%	5.561	27.805
<b>Augmentation totale en salaire de base: 1.892.592</b>					



**Annexe 3**

**Incidences financières des ajustements en  
se servant des données récentes au 31 mai 2007**

<b>Grade</b>	<b>Nombre de fonctionnaires</b>	<b>Grille de l'augmentation du pourcentage recommandé</b>	<b>Augmentation du pourcentage moyen</b>	<b>Augmentation de salaire moyen</b>	<b>Coût total en \$EU</b>
<b>D1</b>	13	43,6% - 50,2%	48,8%	32.670	424.710
<b>P6</b>	9	21,3% - 27,3%	26,2%	16.703	150.327
<b>P5</b>	54	9,7% - 15,7%	14,6%	8.683	468.882
<b>P4</b>	34	3,3% - 10,00%	6,2%	3.683	125.222
<b>P3</b>	93	2,4% - 12,7%	10%	4.707	437.751
<b>P2</b>	76	1,8% - 13,3%	10,6%	4.279	325.204
<b>P1</b>	7	4,9% - 16,8%	16,8%	5.561	38.927
<b>Augmentation totale en salaire de base : 1.971.023</b>					

**AFRICAN UNION UNION AFRICAINE**

**African Union Common Repository**

**<http://archives.au.int>**

---

Organs

Council of Ministers & Executive Council Collection

---

2007

# Report on the harmonization of the remuneration policy

African Union

African Union

---

<http://archives.au.int/handle/123456789/4450>

*Downloaded from African Union Common Repository*