

AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

Addis Ababa, ETHIOPIA P.O. Box 3243 Telephone: +251-115517700 Fax: +251-115517844
website: www.au.int

CONSEIL EXÉCUTIF

Trente neuvième Session ordinaire

27 septembre – 01 octobre 2021

Addis-Abeba (Éthiopie)

EX.CL/1293(XXXIX)Annexe

Original : anglais

**RAPPORT SUR LES IMPLICATIONS FINANCIERES DES
PROPOSITIONS DE LA COMMISSION SUR LE PROJET DE STATUT
ET REGLEMENT DU PERSONNEL (SRP)**

I. INTRODUCTION

1. Conformément au Règlement intérieur du Comité technique spécialisé sur la justice et les affaires juridiques (CTS-JAJ), la Commission, en consultation avec le Bureau, a convoqué la cinquième session ministérielle extraordinaire du CTS-JAJ, les 13 et 14 juin 2021, afin d'examiner divers projets d'instruments juridiques.
2. Le CTS-JAJ est composé des ministres de la justice et des procureurs généraux ou gardes des sceaux, des ministres responsables des droits de l'homme, du constitutionnalisme et de l'État de droit ou d'autres ministres ou autorités dûment accrédités par les gouvernements des États membres.
3. La séance a examiné le *Projet de Statut et Règlement révisés du personnel de l'UA* entre autres projets d'instruments juridiques.
4. Au cours de l'examen des projets d'instruments juridiques, la Commission a fait des propositions sur certains articles contenus dans le projet de Statut et Règlement du personnel. Ces propositions ont été renvoyées par le CTS-JAJ au Conseil exécutif pour examen conformément à la décision EX.CL/ Déc.1107 (XXXVIII). Suite à ces propositions, la Commission doit fournir un rapport sur leurs implications financières, indiquant leurs implications budgétaires potentielles pour les États membres.
5. Conformément à la demande des ministres en charge de la justice, la Commission résume par la présente ses propositions et leurs implications financières.

II. AMENDEMENTS PROPOSÉS PAR LA COMMISSION

6. Au cours du CTS-JAJ, la Vice-présidente a présenté les quatre (4) propositions d'amendements ci-après relativement aux SRP:
 - a) **Révision des salaires, indemnités et autres avantages connexes (Article 5(b))**
7. Le projet de Statut prévoit la révision des salaires et des avantages tous les cinq (5) ans, à l'exception de l'indemnité de logement, de l'indemnité de poste et de l'indemnité de non-résident dont la révision interviendra tous les trois (3) ans, sauf décision contraire.
8. L'amendement proposé demandait que l'examen des salaires et des avantages du personnel de l'UA soit réduit de cinq (5) ans à trois (3) ans, conformément aux bonnes pratiques des organisations internationales comparables. Il était aussi proposé une réduction de trois (3) ans à un (1) an de l'examen de l'indemnité de logement, de l'indemnité de poste et de l'indemnité de non-résident, conformément aux meilleures pratiques internationales. La Vice-présidente a cité l'Union européenne (UE), où le Conseil de l'UE soumet chaque année un rapport à la Commission européenne sur la fixation du taux

de l'allocation pour conditions de vie. De même, la Banque africaine de développement (BAD) révisé annuellement le niveau de rémunération des cadres et du personnel professionnel. Au sein de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), il y a une révision périodique du barème de rémunération du personnel général.

9. **Implication financière** : La proposition n'entraînera aucune incidence financière puisque la pratique actuelle prévoit déjà le même processus de révision tous les trois ans. Il est à noter que la dernière étude menée par *Birches Group* a recommandé que la CUA révisé ses salaires tous les trois (3) ans et les allocations sur une base annuelle pour s'aligner sur la pratique d'autres organisations internationales. La révision des salaires s'alignera sur l'objectif de l'organisation d'attirer, de retenir et de motiver le personnel hautement qualifié, favorisant ainsi les normes les plus élevées et des performances optimales.
 10. Il convient de noter que l'examen des salaires devrait être entrepris dans le cadre d'une procédure régulière, afin d'évaluer si la rémunération offerte aux membres du personnel est suffisante par rapport aux pressions inflationnistes du lieu d'affectation. L'examen de la révision des salaires n'entraîne pas systématiquement une augmentation des salaires, car il ne sera guidé que par l'étude sur le barème des salaires qui serait présentée à l'examen des États membres au moment de la révision.
 11. L'absence d'un examen des salaires adéquat, entraînant un retard supplémentaire dans l'examen, augmentera l'écart salarial avec une organisation similaire. Cela entraînera plus de coûts à long terme pour atteindre le même niveau de rémunération que des organisations similaires. Il serait donc plus gérable de faire de petites augmentations de façon périodique.
- b) **Âge maximum de l'enfant – Indemnité pour frais d'étude (Articles 17 ; 23.1(i)(b))**
12. Le projet de règlement prévoit une indemnité pour frais d'étude pour les personnes à charge des personnes recrutées sur nomination politique, des personnes recrutées sur nomination spéciale et des membres du personnel éligibles, pleinement inscrits dans un établissement d'enseignement formel et n'ayant pas plus de vingt et un (21) ans. La catégorie de personnel concernée est celle recrutée après le 1er juillet 2003.
 13. L'amendement proposé par la Commission prévoit que l'UA devrait payer une indemnité pour frais d'étude pour tous les membres du personnel éligibles à charge, jusqu'à l'âge de vingt-quatre (24) ans, conformément aux meilleures pratiques internationales. La Vice-présidente a cité l'exemple des Nations Unies (ONU) où une allocation est versée au titre de l'enfant jusqu'à la fin de la quatrième année d'études postsecondaires. Pour l'UE, l'allocation est payée jusqu'à ce que l'enfant termine ses études ou à la fin du mois au cours duquel l'enfant atteint l'âge de vingt-six (26) ans. Au sein de la CEDEAO, l'allocation pour frais d'études cesse à la fin de l'année au cours de laquelle un enfant à charge atteint sa vingt-quatrième (24e) année.

14. **Implication financière** : La proposition de la Commission pour une augmentation de la limite d'âge pour les enfants éligibles entraînera un coût supplémentaire de 3 578 349 USD pour les Etats membres.

Année	Dépenses réelles
2018	4182 300,07
2019	3 976 720,93
2020	3 952 409,62
2021	2 201 966,65
Dépenses annuelles moyennes entre 2018 et 2021	3 578 349,22

15. Bien que la proposition ait des implications financières, les États membres doivent également noter que la proposition fournira une éducation de qualité aux bénéficiaires et leur permettra de terminer leurs études pendant la période prescrite.
16. Les États membres devraient être assurés que la prestation ne sera payée que jusqu'à l'obtention du premier diplôme du bénéficiaire jusqu'à un maximum de 24 ans.

c) **Jours de congé accumulés – (Article 47.2(d)):**

17. Le projet de règlement prévoit que pour les fonctionnaires élus et toutes les catégories de membres du personnel éligibles, les congés annuels reportés ne peuvent être accumulés au-delà de quarante-cinq (45) jours ouvrables à la fin de leur carrière. Tout solde au-delà du nombre stipulé de jours de congé sera perdu à la séparation.
18. L'amendement proposé suggère que la disposition pertinente du SRP de 2010 soit maintenue, afin qu'un membre du personnel qui, au moment de sa cessation de service, a accumulé des jours de congé ait droit à un paiement en espèces en lieu et place du congé, à hauteur de cent dix (110) jours pour les fonctionnaires titulaires et cinquante-six (56) jours pour les fonctionnaires sur contrats de courte durée. Alternativement, la Vice-présidente a proposé quatre-vingt-dix (90) jours à appliquer pour le personnel entrant conformément aux meilleures pratiques internationales de la CEDEAO. Elle a aussi fait référence à la pratique de l'ONU selon laquelle les membres du personnel titulaires d'un engagement à durée déterminée ou continu peuvent accumuler et reporter jusqu'à soixante (60) jours ouvrables de congé annuel. A la BAD, le montant total des congés annuels accumulés pouvant être reportés s'élève à un maximum global de soixante (60) jours. Au sein de la CEDEAO, il est prévu qu'au moment de la cessation de service, si un membre du personnel a accumulé des congés annuels, il/elle recevra une somme d'argent égale à son salaire ou traitement pour la période de ces congés accumulés jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.
19. **Implication financière** : La proposition de la Commission n'impliquera aucune obligation financière pour l'Union, vu qu'elle aligne les SRP révisés sur la

pratique actuelle telle que contenue dans l'article 74.3(b) des SRP actuels qui prévoient que : « *Le nombre de jours de congé annuel accumulés ne doit pas dépasser cent dix (110) jours pour les fonctionnaires titulaires ou permanents* ».

20. La proposition n'entraîne aucun coût supplémentaire pour les États membres.
- d) **Âge légal de la retraite (Article 88.1) :**
21. Le projet de SRP prévoit que, à l'exception des fonctionnaires élus et des personnes recrutées sur nomination politique ou sur nomination spéciale, aucun membre du personnel n'est maintenu en fonctions à l'Union au-delà de l'âge de soixante (60) ans suivant le dernier jour du mois au cours duquel il célèbre son 60ème anniversaire.
22. L'amendement proposé prévoit que l'âge de la retraite soit porté à soixante-trois (63) ans conformément à la pratique dans d'autres organisations internationales comparables. Alternativement, l'âge de la retraite devrait être fixé à soixante (60) ans avec une prolongation exceptionnelle de douze (12) mois, deux fois conformément aux SRP actuels et aux meilleures pratiques internationales. La Vice-présidente a cité la pratique actuelle de l'ONU selon laquelle le Règlement de la Caisse commune des pensions du personnel prévoit que l'âge de la retraite est de soixante-cinq (65) ans. A l'UE, l'âge de la retraite est également de soixante-cinq (65) ans, tandis que l'âge de la retraite est de soixante-six (66) ans. Au sein de la CEDEAO, les membres du personnel prennent leur retraite à l'âge de soixante (60) ans. Cependant le Président de la Commission de la CEDEAO peut décider de les retenir sur un contrat qui ne doit pas dépasser un maximum cumulé de cinq (5) ans.
23. **Implication financière** : La proposition présentée par la Commission peut être divisée en deux options :
- a) Si les règles actuelles sont maintenues (départ à la retraite à 60 ans et de deux années additionnelles sur approbation du Président dans des circonstances exceptionnelles basées sur le besoin), il n'y aura pas d'implication financière pour les Etats membres.
- b) L'âge de la retraite est relevé à 63 ans, en lien avec la pratique dans des organisations internationales comparables.
24. En outre, le nombre de membres du personnel qui seront touchés de 2021 à 2024 sera de soixante-huit (68) sur un effectif de plus de 1 300. Le détail pour chaque année se présente comme suit:

Année	Nombre de fonctionnaires devant aller à la retraite
2021	9
2022	16
2023	22
2024	21

25. Dans les deux options, le relèvement de l'âge de départ à la retraite ne présente qu'un report du départ et des frais de séparation des agents en question.
26. Les membres du personnel dont l'âge de la retraite serait prolongé continueront à fournir des services à l'Union et le maintien de leur emploi principalement dans des postes de direction n'affecte en aucune manière la participation des jeunes au service de l'Union. En témoigne la décision EX.CL/Dec.1107 (XXXVIII) dans laquelle le Conseil exécutif a décidé que « *les postes inférieurs à P3 devraient favoriser les jeunes sans préjudice des procédures de promotion interne conformément aux SRR de l'UA* ».

III. **CONCLUSION**

27. Il est nécessaire pour la Commission d'attirer les meilleurs talents à travers le continent, conformément à la Décision EX.CL/Dec.1107(XXXVIII) adoptée par le Conseil exécutif en février 2021, qui demande au CTS-JAJ d'examiner les SRP en tenant compte des conditions de service du personnel, incluant la promotion et le sur-classement, ainsi que les bénéfices et avantages compétitifs et comparables à ceux offerts par d'autres organisations internationales tel que cela est mentionné dans l'article 20(12) du Statut de la Commission.
28. Une attention particulière devrait être accordée au fait que les droits acquis des membres du personnel devraient être guidés par les conditions de service dont ils ont bénéficié au commencement de leur relation contractuelle avec l'Union. La Commission tient à noter que la suppression de certains des droits acquis, principe qui a été affirmé par divers tribunaux internationaux, pourrait entraîner des poursuites judiciaires contre l'Organisation, avec des implications financières substantielles. Par conséquent, la Commission demande aux États membres d'éviter toute procédure juridique susceptible d'avoir des implications financières supplémentaires pour les États membres et de faire dérailler le processus de réforme.
29. Ainsi, à la lumière de l'implication financière minimale et pour éviter des poursuites judiciaires, la Commission demande au Conseil exécutif d'adopter les quatre (4) propositions relatives aux dispositions des SRP comme suit :
 - a) **Révision des salaires, indemnités et autres avantages connexes (Article 5(b))**

Règle révisée actuelle :

Compte tenu de la nature des fonctions et des responsabilités, le Président de la Commission propose, un an à l'avance, aux organes de décision, une étude sur la révision des salaires et des indemnités (sur la base de données comparatives sur les salaires et les indemnités versés sur le marché local), tous les cinq (5) ans, à l'exception de l'indemnité de logement, de l'indemnité de poste et de l'indemnité de Non-résident, dont la révision est effectuée tous les trois (3) ans , sauf décision contraire.

Changement proposé :

Compte tenu de la nature des fonctions et des responsabilités, le Président de la Commission propose, un an à l'avance, aux organes de décision, une étude sur la révision des salaires et des indemnités (sur la base de données comparatives sur les salaires et les indemnités versés sur le marché local), tous les trois (3) ans, à l'exception de l'indemnité de logement, de l'indemnité de poste et de l'indemnité de Non-résident, dont la révision est effectuée chaque année, sauf décision contraire.

b) **Âge maximum de l'enfant – Indemnité pour frais d'étude (Articles 17 ; 23.1(i)(b))**

Règle révisée actuelle :

Article 23(i)(b)
Indemnité pour frais d'étude

23.1 (i) L'indemnité pour frais d'études est versée à toutes les personnes recrutées sur nomination politique, à toutes les personnes recrutées sur nomination spéciale et à tous les membres du personnel permanent, pour ce qui est d'un enfant à charge non marié, qui fréquente à plein temps un établissement d'enseignement formel sera payée pour un maximum de quatre (4) enfants, à condition que cet enfant soit âgé d'au moins trois (3) ans, et :

(b) de vingt-un (21) ans au plus, si le parent fonctionnaire concerné a été recruté après le 1er juillet 2003.

Changement proposé :

23.1 (i) L'indemnité pour frais d'études est versée à toutes les personnes recrutées sur nomination politique, à toutes les personnes recrutées sur nomination spéciale et à tous les membres du personnel permanent, pour ce qui est d'un enfant à charge non marié, qui fréquente à plein temps un établissement d'enseignement formel sera payée pour un maximum de quatre (4) enfants, à condition que cet enfant soit âgé d'au moins trois (3) ans, et :

(b) de vingt-quatre (24) ans au plus, si le parent fonctionnaire concerné a été recruté après le 1er juillet 2003.

c) **Jours de congé accumulés – (Article 47.2(d)):**

Règle révisée actuelle :

47.2 Droit au congé annuel

Conformément aux dispositions de l'article 7 du Statut du personnel :

d) Pour les fonctionnaires élus et toutes les catégories de membres du personnel, les congés annuels cumulés ne doivent pas dépasser quarante-cinq (45) jours ouvrables en fin de carrière. Les jours de congé au-delà du nombre de jours de congé fixés sont perdus à la cessation de service du fonctionnaire élu, de la personne recrutée sur nomination spéciale ou du membre du personnel.

Changement proposé :

47.2 Droit au congé annuel

Conformément aux dispositions de l'article 7 du Statut du personnel :

d) Pour les fonctionnaires élus et toutes les catégories de membres du personnel, les congés annuels cumulés ne doivent pas dépasser cent-dix (110) jours ouvrables en fin de carrière. Les jours de congé au-delà du nombre de jours de congé fixés sont perdus à la cessation de service du fonctionnaire élu, de la personne recrutée sur nomination spéciale ou du membre du personnel.

d) **Âge légal de la retraite (Article 88.1) :**

Règle révisée actuelle :

Article 88
Retraite obligatoire

88.1 À l'exception des fonctionnaires élus et des personnes recrutées sur nomination politique ou sur nomination spéciale, aucun membre du personnel n'est maintenu en fonctions à l'Union au-delà de l'âge de soixante (60) ans suivant le dernier jour du mois au cours duquel il célèbre son 60ème anniversaire.

Changement proposé :

Article 88
Retraite obligatoire

88.1 a) À l'exception des fonctionnaires élus et des personnes recrutées sur nomination politique ou sur nomination spéciale, aucun membre du personnel n'est maintenu en fonctions à l'Union au-delà de l'âge de soixante (60) ans suivant le dernier jour du mois au cours duquel il célèbre son 60ème anniversaire.

b) Le Président ou l'autorité compétente de tout autre organe peut, dans des cas exceptionnels déterminés par les besoins du travail, lui octroyer un contrat de onze mois sur la base d'une performance satisfaisante lors de l'évaluation précédente et de la nécessité de s'assurer ses services. En aucun cas, ledit contrat ne pourra être renouvelé plus d'une fois.

ALTERNATIVEMENT

Article 88
Retraite obligatoire

88.1 À l'exception des fonctionnaires élus et des personnes recrutées sur nomination politique ou sur nomination spéciale, aucun membre du personnel n'est maintenu en fonctions à l'Union au-delà de l'âge de **soixante-deux (62) ans** suivant le dernier jour du mois au cours duquel il célèbre son 62ème anniversaire.

AFRICAN UNION UNION AFRICAINE

African Union Common Repository

<http://archives.au.int>

Organs

Council of Ministers & Executive Council Collection

2021-09-27

Report on the Financial Implication of the Commission's Proposals on the Draft Staff Regulations and Rules (SRR)

DCMP

<https://archives.au.int/handle/123456789/10342>

Downloaded from African Union Common Repository