

ORGANIZATION OF
AFRICAN UNITY
SECRETARIAT

P. O. Box 3243

ADDIS ABABA

ORGANISATION DE L'UNITE
AFRICAINNE
SECRETARIAT

B. P. 3243

CM/74/Add.1

CONSEIL DES MINISTRES
Cinquième session ordinaire
Accra, Octobre 1965

PENSION, ASSURANCE ET SYSTEME DE PENSIONS

1. Le Secrétariat a déjà abordé les points suivants dans son bulletin CM/74 relatifs à l'assurance et à la sécurité sociale :
 - a) Assurance contre blessures durant l'exercice de la fonction,
 - b) Assurance médicale générale contre les maladies graves et légères des membres du personnel de l'OUA.
2. Le présent additif comprend les principes généraux et les propositions relatives à :
 - a) La bonification et
 - b) Le système des pensions.

Dans son document CM/74, le Secrétariat général a présenté des propositions préliminaires relatives à l'assurance contre les blessures (invalidité temporaire ou permanente) ou la mort d'un membre du personnel de l'Organisation dans l'exercice de ses fonctions. Dans le même document, des suggestions sont faites en ce qui concerne un projet d'assurance médicale contre toute maladie grave ou légère. Toutes ces propositions et ces suggestions sont établies conformément aux directives contenues dans les statuts du Personnel approuvés par le Conseil des Ministres au cours de sa quatrième session ordinaire tenue à Nairobi, en février 1965. Ces directives, le Secrétaire général administratif avait à établir un projet de sécurité sociale et soumettre au Conseil des Ministres les propositions relatives aux pensions.

Cette note est une annexe au document CM/74 et contient des propositions supplémentaires relatives aux taux de versement des gratifications ainsi que les grandes lignes des principes généraux pour un système des pensions de l'OUA. Tout en admettant que l'OUA ne dispose pas actuellement de personnel "permanent" nécessitant la création immédiate d'un système de pension, il n'en est pas moins vrai que des cotisations pour alimenter un fonds de pensions sont versées annuellement, pour chaque année de service, au profit des bénéficiaires de pensions. Le Secrétariat général doit s'organiser en vue de collecter ces cotisations pour les membres du personnel qui seraient admis au service permanent de l'OUA et qui auraient droit à une pension. Cela a donné lieu aux suggestions d'ordre général qui sont mentionnées plus bas.

Il faut établir immédiatement le taux des gratifications en cours, car le personnel actuel est contractuel et est engagé pour un temps déterminé, et s'attend de ce fait, à recevoir une gratification de fin de service. Certains membres du personnel de cette catégorie ont été recrutés dans les services nationaux où ils avaient droit à une retraite, d'où la nécessité de prévoir les voies et moyens qui leur permettant de continuer à contribuer au fonds de pensions pour s'assurer ainsi de leur retraite.

Ces dispositions auraient également un certain attrait pour les personnes occupant des postes leur donnant droit à une pension, et les inciteraient à rejoindre l'Organisation. Les propositions qui suivent devront combler des lacunes quant aux précisions financières des membres du personnel de l'OUA. Sinon ce personnel se trouverait dans une position désavantageuse par rapport aux entreprises nationales et privées.

Les suggestions relatives au taux des gratifications et au système des pensions sont séparément, comme suit :

A. Gratification

Ainsi qu'il a déjà été dit dans un chapitre précédent, la gratification est payée en plus du traitement à tout membre du personnel engagé par contrat ou pour une durée déterminée mais qui n'est pas suffisamment longue pour lui permettre de bénéficier d'une pension, ou pour lui donner droit à une pension, ou pour lui permettre de bénéficier des avantages accordés au titre de la cessation de service ou de tous autres avantages secondaires dont bénéficient les fonctionnaires permanents ayant droit plus tard à une pension. La gratification peut être comprise dans le traitement mensuel ou, ce qui est plus souvent le cas, être payée en une fois lorsque le membre du personnel intéressé arrivé au terme de son contrat ou de son temps de service, après avoir donné satisfaction. En général, le montant payé représente un pourcentage donné du traitement de base, pourcentage qui varie de 0 % (dans les cas où le traitement est fixé à un taux exceptionnellement élevé) à tout autre pourcentage, en fonction de la quantité de travail que réclame le poste ou de la pénurie de personnes qualifiées pour le poste à pourvoir. Les pourcentages le plus généralement fixés sont les suivants : 10 %, 12½ %, 15 %, 20 % et 25 %.

En ce qui concerne l'Organisation de l'Unité Africaine, il conviendrait peut-être d'autoriser le Secrétaire général administratif à payer une gratification de 15 % aux membres du personnel desquels elle ne réclame aucune compétence particulière et dont les compétences se situent au-dessous du niveau exigé pour le personnel statutaire, et une gratification de 25 % aux membres du personnel desquels elle réclame des qualifications égales à celles qu'elle exige pour la catégorie de personnel statutaire et les catégories supérieures.

La Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique verse aux personnes faisant partie de la seconde catégorie une gratification de 12,5 %, celle-ci comprenant une gratification de 8 % versée à l'employé parce qu'il arrive au terme de son contrat ou de son temps de service, et une gratification de 4,5 % au titre de sa participation à la caisse de pension.

B. Pensions

Une pension est une prestation généralement versée tous les mois, tous les trimestres, tous les semestres, tous les ans ou sous forme de somme en capital, à un employé qui a travaillé pendant une période de temps minimum fixée et qui a pris sa retraite à un âge donné. Cette prestation est accordée à l'employé et, dans certains cas, à l'un de ses survivants.

Les fonds d'un tel système sont constitués soit en totalité par l'employeur, soit pour une part, par l'employeur et, pour l'autre : pour ce qui est de l'employé, dans le premier cas il s'agit d'un système non contributif et, dans le second, d'un système contributif (parfois appelé fonds de prévoyance).

Dans le cas d'un système non contributif, on calcule généralement la somme totale à allouer sur la base d'un taux fixe convenable ou d'un pourcentage du traitement annuel final, multiplié par le nombre d'années de service. A cet égard, les différents termes employés sont spécifiquement définis d'après des données et des calculs établis par les actuaires. Ainsi, "par traitement annuel final", on entend le traitement de base moyen des trois dernières années. Certains employeurs locaux estiment que le "taux convenable" est égal au soixante-cinquième du traitement de base annuel final et considèrent qu'une année de pension équivaut à un an et demi de service selon un calcul normal, etc....

Dans le cas d'un système contributif (fonds de prévoyance), ces complications sont, pour la plupart, évitées. L'employé a droit au moins à la somme représentant le montant de ses cotisations, majorité des intérêts échus de cette somme. Il perçoit aussi, s'il y a droit, les contributions de l'employeur majorées également des intérêts. Dans ce cas, les prestations dues à l'employé sont toujours, en cas de décès, versées aux survivants.

Pour la sécurité et le bien-être de ses anciens fonctionnaires permanents, l'OUA se doit de créer un système de pensions, de façon à pouvoir recruter et maintenir dans ses cadres des personnes possédant de haute compétences. C'est là le moins que l'on puisse attendre de l'OUA en sa qualité d'organisation internationale qui, en Afrique, est maintenant à l'avant scène.

Il convient de signaler que la pension non contributive est parfois tellement faible qu'elle ne permet pas à l'employé et aux personnes qui sont à sa charge de vivre. Par ailleurs, l'employeur doit souvent protéger ses propres intérêts de telle sorte que les survivants d'un employé peuvent éprouver des difficultés à obtenir le moindre profit de la pension, et c'est là un obstacle majeur auquel se heurte l'employé qui désire prévoir l'avenir de sa famille ou de ses proches. Enfin, la pension non contributive ne produit pas d'intérêts (revenu complémentaire), à moins que les versements ne soient effectués tardivement. Le système de pensions contributives permet d'éviter la plupart de ces inconvénients, sinon tous, et a en outre l'avantage d'être plus simple à gérer.

Compte tenu de ce qui précède, l'OUA devrait créer un système de pensions contributives. Dans ce système, l'employé verserait un certain pourcentage de son traitement de base au fonds de pension tandis que l'OUA abonderait pour une somme supérieure, égale ou inférieure pour le compte de son employé - mais ces deux cotisations figureraient, en général, séparément. La cotisation de l'employé qui représenterait environ 3 à 10 % de son traitement de base, serait retenue à la source. C'est là évidemment une forme d'épargne forcée : mais ce système se justifie et, dans la plupart des cas, il est accepté sans hésitation. Il conviendrait peut-être d'autoriser le Secrétaire général administratif à créer un tel système. Le fonds pourrait être alimenté par les cotisations de l'employé qui s'élèveraient à 5 % de son traitement de base et par celles de l'OUA qui interviendraient pour 20 %, soit au total 25 % du traitement de base de l'employé. Le Secrétaire général administratif aura à élaborer et à publier les règlements plus détaillés qui régiront ce système.

Le Conseil des Ministres devra également prendre une décision sur les formes d'investissement auxquelles les fonds seront consacrés. Ces investissements devront répondre aux trois conditions suivantes : (a) ils devront être absolument sûrs à tous égards ou presque, (b) ils devront produire des intérêts suffisants et (c) ils devraient être faits en Afrique, c'est-à-dire dans les Etats membres de l'Organisation. Le

Conseil désirera peut-être différer l'examen de ce problème jusqu'à ce que le Secrétaire général administratif ait effectué et lui ait soumis les études qui s'y rapportent. Ce délai ne soulève aucune difficulté puisqu'il n'y a pas actuellement à l'OUA de personnel permanent.

Aux fins d'information, signalons que la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique dispose actuellement du système contributif suivant : 7 % versés par le fonctionnaire, et 14 % par les Nations Unies, ce qui représente au total 21 % de la rémunération du fonctionnaire qui a droit à une pension.

AFRICAN UNION UNION AFRICAINE

African Union Common Repository

<http://archives.au.int>

Organs

Council of Ministers & Executive Council Collection

1965-10

Pension, insurance and gratuity schemes

Organization of African Unity

Organization of African Unity

<https://archives.au.int/handle/123456789/7335>

Downloaded from African Union Common Repository