

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

COMITÉ DES REPRESENTANTS PERMANENTS

Quatorzième session ordinaire

25-26 juin 2007

Accra (GHANA)

EX.CL/330 (XI) Rev.1

**RAPPORT SUR LA REVISION DU SYSTEME
DE SECURITE SOCIALE**

RAPPORT SUR LA REVISION DU SYSTEME DE SECURITE SOCIALE DE L'UA

I. INTRODUCTION

1. La Commission de l'Union africaine a des difficultés pour attirer et retenir du personnel compétent de toutes les régions du continent. Cette situation est due au faible niveau de rémunération offerte par la Commission et à l'absence d'un système de sécurité global et efficace. Selon le BIT, Recommandation No 67 relative à la garantie de moyens de subsistance appropriés en 1944, le Système de sécurité sociale doit faire les besoins des travailleurs et prévenir l'indigence en rétablissant à un niveau raisonnable les moyens de subsistance qui sont perdus en raison de l'incapacité à travailler, y compris le vieillissement, la maladie et les accidents entraînant une invalidité. Il est par conséquent nécessaire que les organisations établissent un système de sécurité sociale qui permette au personnel de subvenir à ses besoins lorsqu'il n'est plus capable d'avoir les moyens nécessaires pour vivre.

2. Le paiement des pensions de l'assurance et des prestations médicales est considéré comme une dépense à imputer au budget ordinaire et son financement est assuré par les contributions des employeurs et des employés. Les fonctionnaires internationaux sont souvent des expatriés. En général, ils n'ont pas le « système de protection » des avantages nationaux disponibles dans leurs pays respectifs. Il n'est pas par conséquent surprenant que les organisations internationales aient pendant longtemps été soucieuses d'assurer une retraite adéquate à leur fonctionnaires. Aux Nations, par exemple, la nécessité d'avoir un régime de pension pour les fonctionnaires internationaux a été reconnu depuis ses débuts. La Société des Nations a d'abord créé un Fonds de prévoyance. En 1929 – 1930, un Comité d'enquête a examiné les conditions d'emploi des fonctionnaires de la société des Nations unies et conclu qu'il était nécessaire d'établir un véritable régime de pension plutôt qu'un Fonds de prévoyance pour obtenir les meilleurs candidats pour son Secrétariat et maintenir le niveau élevé du personnel. Ceci a abouti à la création du Fonds de pension actuel.

3. Une telle décision qui a été essentielle pour les Nations unies, l'est également pour l'Union africaine. Il s'agit en fait d'une caractéristique des employés publics en raison de la situation d'expatriés du personnel de l'UA. Un système de sécurité sociale fiable et de qualité permettrait d'attirer le personnel, de relever son moral et de le retenir. Par conséquent, le personnel doit être mieux stabilisé, plus productif et attendre avec satisfaction la retraite.

4. En plus du personnel statutaire, la Commission emploie du personnel sous contrat. La plupart d'entre eux ont travaillé pendant de nombreuses années sans avoir la chance de bénéficier d'un régime de retraite.

5. Le régime actuel de retraite est plutôt un plan d'épargne. Il n'est pas approprié et suffit à peine pour satisfaire les besoins du personnel après sa cessation de service.

6. Compte tenu de ce qui précède, la Commission a fait appel à une firme de consultants Lane Clark & Peacock pour aider à l'évaluation de la situation actuelle et élaborer un nouveau système de sécurité sociale. L'étude a été effectuée dans un cadre spécifique.

II. Texte portant autorisation de l'étude

1. Décision de Maputo

7. Au cours de la troisième session ordinaire du Conseil exécutif tenue en juillet 2003 à Maputo, le Conseil exécutif a décidé [EX.CL/Dec.34(III)] que le taux des contributions sera de 15% pour l'employeur et 8% pour l'employé. Le Conseil exécutif a en outre décidé qu'en raison du fait que la gestion du Fonds est une question délicate, un Comité de gestion mixte sera mis sur pied pour soumettre un plan de pension pour examen.

8. La décision de Maputo a également fixé la règle sur la retraite à 30 ans de service ou 60 ans d'âge et en tout état de cause. Elle contenait également des dispositions pour la prolongation des contrats après la cessation officielle de service pour 11 mois renouvelables une seule fois si l'Organisation juge nécessaire et approuvait le principe de la retraite anticipée.

9. En ce qui concerne le régime d'assurance, le Conseil exécutif a déclaré que « tout en continuant le système actuel avec ALICO, un comité ad hoc composé d'experts et de représentant des responsables et du personnel doit être mis sur pied pour examiner les différentes offres des assureurs y compris ALICO pour voir si la prime peut être réduite et le niveau de service amélioré ».

2. Plan d'action 2004 - 2007

10. La session extraordinaire du Conseil exécutif tenue les 6 et 7 décembre 2007 à Addis Abéba a adopté la Vision, la Mission et le Plan stratégique de l'Union africaine. Le point « Renforcement des équipes et de leurs compétences » indique la nécessité de mettre en œuvre un politique de gestion des ressources humaines attractive et de fournir à la Commission un plan de carrière et de retraite, entre autres.

3. Respect des statuts et règlement du personnel de la Commission de l'UA

11. Les Articles 17 du statut du personnel et 39 du Règlement du personnel demandent au Président de formuler la politique en matière de plan de pension et de la soumettre, pour approbation au Conseil exécutif.

III. Objectifs de l'étude sur la révision du système de sécurité sociale

12. Les objectifs de l'étude sont les suivants :

- i) Procéder à une analyse de la situation du système de Sécurité sociale actuel et identifier les contraintes.
- ii) Faire des recommandations appropriées sur les mesures à prendre pour faire face à la situation, notamment formuler une définition du modèle actuariel et la pertinence du taux de contributions et de la rémunération considérée aux fins de la pension.
- iii) Garantir au personnel de l'Organisation des avantages sociaux appropriés et rectifier les anomalies de la politique de rémunération et de la structure des salaires en vigueur à la Commission de l'UA.
- iv) Effectuer une évaluation de la politique appliquée avec ALICO et examiner la gestion de ALICO en vue de mettre en exergue les lacunes et d'identifier les mesures correctives.

IV. Portée de l'étude

13. L'étude porte sur les trois aspects suivants du système de sécurité sociale :

- I. Le Régime de pension
- II. Le Régime de retraite
- III. Le Régime de prestations médicales

14. Il convient de noter que seul le Régime de pension et le Régime d'assurance ont été traités dans le rapport. A ce stade, l'étude n'a porté que sur l'examen diagnostique du plan prestations médicales et a proposé des recommandations et un plan d'action. Il est proposé que l'évaluation actuarielle du Régime de prestations médicales qui doit inclure entre autres, une projection à long terme du Régime, une analyse des tendances financières du Régime, le coût actuariel du plan, une analyse du financement du Régime et les modalités pour le financement ainsi qu'une conception du Modèle de gestion du Plan, c'est-à-dire grâce à des systèmes internes ou à une tierce partie (compagnie d'assurance). Cette question sera examinée au cours d'une phase séparée au moment opportun. Dans l'exercice de leurs fonctions, les consultants ont réalisé une étude comparative avec dix (10) structures sélectionnées de comparaison composés d'Etats membres (4), d'organisations internationales (3) et de Communautés économiques régionales (4). Les consultants se sont rendus également dans sept (7) Bureaux de la Commission de l'UA en Afrique et en Europe, à savoir : Lagos, Côte d'Ivoire, Yaoundé, le Caire, Nairobi, Bruxelles, Genève, pour évaluer la couverture médicale dans les bureaux régionaux/de représentation de l'UA.

V. Conclusions de l'étude

15. L'étude a révélé ce qui suit :

- i) Insuffisances du Plan en raison de l'absence de l'assurance décès/invalidité/accident qui sont couvertes dans une police d'assurance séparée ;

- ii) Protection insuffisante du personnel après la retraite. En outre, le conjoint et les enfants du fonctionnaire retraité n'ont droit à aucun avantage social dans le cadre de la pension. Les fonctionnaires qui vont à la retraite reçoivent une somme forfaitaire. Il est fait remarqué que les options d'annuités ne peuvent pas être raisonnablement appliquées en pratique ;
 - iii) La Commission de l'UA n'est impliquée ni dans l'investissement des fonds avec ALICO, ni dans la définition des stratégies d'investissement ;
 - iv) Le manque de définition des moyens d'investissement et d'une politique précise de comparaison ainsi qu'une mauvaise gestion des fonds ;
 - v) La baisse des taux d'intérêts au cours des années aboutissant à un capital inapproprié au moment de la retraite.
16. A partir des anomalies indiquées ci-dessus, l'étude a identifié les questions suivantes :
- i) l'existence de plusieurs Régimes dans le même système ;
 - ii) l'inexistence de règles consolidées ;
 - iii) protection inappropriée après la retraite en raison de la politique de facto de somme forfaitaire ;
 - iv) restriction sur l'éligibilité au Plan ;
 - v) Non participation de la Commission de l'UA aux décisions sur l'investissement fait par ALICO ;
 - vi) Baisse et faiblesse du taux d'intérêt accordé par ALICO ;
 - vii) Problèmes administratifs non réglés tels que les modalités pour le paiement de la pension dans leurs pays aux fonctionnaires qui ne sont plus en service ;
 - viii) Frais administratifs d'ALICO variant entre 0,51% et 0,58% de la valeur du fonds avec une moyenne de 5,33% au cours des six ans d'enquête. Ainsi, les taux d'intérêts annuels déclarés par ALICO ne sont pas réalistes et doivent être réduits en moyenne de 0,53% ;
 - ix) Si on compare les intérêts réels que les fonds devraient produire aux intérêts déclarés par ALICO, on constate qu'au cours de la même période 2001 – 2006, ALICO n'a pas crédité la totalité des intérêts produits par le Fonds. Ceci a abouti à un gain pour ALICO se situant entre 0,90% et 1,45% inférieur aux obligations d'Euro Dollars qu'ALICO prétend utiliser pour investir les avoirs de la Commission de l'UA. Il est en conséquence conclu qu'en termes absolus, ALICO réalise un profit annuel se situant entre 170 000 \$EU et 235 000 \$EU qui n'est pas crédité aux comptes des participants. Par rapport aux dépôts annuels qui s'élèvent à 1,57 millions \$EU par an en moyenne, le profit moyen gagné par ALICO sur les dépôts annuels varie entre 10,8% et 14,9% des dépôts annuels. Ces montants semblent élevés et expliquent pourquoi les taux d'intérêts nets crédités au cours des dernières années

s'élèvent à environ 3,40% par an en moyenne et à 2,50% au cours des 5 dernières années en moyenne.

VI. Conclusions sur le Régime d'assurance

17. En ce qui concerne le Régime d'assurance, l'étude a relevé que :

- i) Des retards excessifs sont constatés dans le paiement des indemnités de l'assurance.
- ii) La police exclut l'assurance décès au titre du VIH/SIDA.
- iii) La police contient une limite de 200 000 \$EU par personne et par évènement de 1,5 millions \$EU.
- iv) L'inexistence d'un régime pour les retraités.
- v) L'absence d'une assurance supplémentaire pour une catégorie spéciale de fonctionnaires qui effectuent des missions spécifiques.
- vi) Il a été fait remarquer que la Commission a payé à ALICO une prime d'assurance de 1.967.223,00 \$EU pour la période allant de 2001 à 2006. ALICO n'a payé que 687 576 \$EU pour les sinistres, laissant un « profit » s'élevant à 1.279.933,00 \$EU pour ALICO (65%). Il convient d'indiquer qu'au cours des 6 ans d'enquête, le taux de rejet a été de 29% du total des sinistres s'élevant à 973,290,00 \$EU. Ceci a relevé une faible variabilité des sinistres au cours des années qui aurait produit un excédent si la Commission était son propre assureur.

18. A partir des anomalies notées ci-dessus, les questions suivantes ont été identifiées en ce qui concerne le Régime d'assurance :

- i) L'existence de plusieurs régimes différents dans le même système ;
- ii) L'inexistence de règles consolidées ;
- iii) Les primes d'assurance n'ont pas été financièrement avantageuses pour la Commission ;
- iv) L'exclusion du VIH/SIDA est une question cruciale ;
- v) L'existence d'une limitation de la couverture par évènement ;
- vi) L'inexistence de régime pour les retraités ;
- vii) Absence de couverture pour les membres de la famille à charge du personnel.

VII. Recommandations de l'étude

1. Facteur de renouvellement actuel à la Commission de l'UA

19. En utilisant la formule actuarielle, l'étude a déterminé le facteur de renouvellement des revenus de la Commission de l'UA en ce qui concerne les fonctionnaires qui sont recrutés à l'Organisation à des âges différents jusqu'à 60 ans et a comparé ce facteur avec celui qui existe chez les autres. Les facteurs de renouvellement actuels pour les différents âges à la Commission de l'UA sont les suivants :

A l'âge de 60 ans, si	Le facteur de renouvellement sur la base du capital perçu à la cessation de service est
Le fonctionnaire est recruté à la Commission à l'âge de 25 ans	32% du dernier salaire
Le fonctionnaire est recruté à la Commission à l'âge de 35 ans	26% du dernier salaire
Le fonctionnaire est recruté à la Commission à l'âge de 45 ans	17% du dernier salaire

20. Il a été constaté que le Facteur de renouvellement des revenus à la Commission de l'UA est plus bas que celui dans tous les autres domaines du même ordre où, pour les mêmes catégories d'âge, le facteur de renouvellement se situe en moyenne à 72%, 53% et 33% respectivement.

21. Par conséquent, l'étude a conclu que le Facteur de renouvellement des revenus actuellement applicable ne pourra satisfaire pleinement la pension des retraités. Il faudra par conséquent que la Commission détermine de toute urgence un facteur de renouvellement de revenus adéquat et raisonnable.

2. La Commission de l'UA doit définir un Facteur minimum de renouvellement des revenus

22. La Commission de l'UA doit définir des objectifs nets et clairs pour ce qui concerne le Facteur de renouvellement des revenus. Les Facteurs minimums de renouvellement adéquats qui conviendraient aux différentes catégories d'âge de recrutement et de retraite dont les résultats se résument comme ci-après :

	Le Facteur de recrutement sera	Le Facteur de renouvellement sera	Le Facteur de renouvellement sera
25 ans d'âge	50% du salaire final	57% du salaire final	70% du salaire final
35 ans d'âge	37% du salaire final	43% du salaire final	54% du salaire final
45 ans d'âge	23% du salaire final	28% du salaire final	37% du salaire final
55 ans d'âge	8% du salaire final	12% du salaire final	19% du salaire final

3. Nécessité pour la Commission de définir un modèle actuair de Plan de retraite

23. Les organisations organisent généralement leur caisse de retraite en se servant essentiellement de deux modèles qui sont le Plan des avantages définis (AD) et le Plan des contributions définies (CD). Il existe un troisième qui est la combinaison des deux premiers plans.

4. Nécessité pour la Commission d'adopter un Plan de retraite approprié et non un Plan d'épargne tel qu'il existe actuellement

24. L'étude a révélé les faiblesses du Plan de retraite en vigueur. Elle a également indiqué que la situation est due aux nombreuses carences

identifiées ci-dessus. Le Plan actuellement en vigueur constitue plutôt un Plan d'épargne qu'une caisse de retraite.

25. L'étendu a par conséquent proposé que la Commission adopte un Plan de retraite convenable mais qui demeure un « Plan de contribution définie (CD) à cause de sa simplicité et la transparence dans sa gestion. En plus, l'adoption d'un tel Plan à long terme par l'employeur facilite les méthodes d'administration et de la gestion financière.

5. Organe de gestion financière : Caisse de retraite ou gestion par une tierce partie par un contrat d'assurance

26. L'une des questions qui se pose ici est de déterminer si le nouveau Plan de retraite doit être géré à travers une « Caisse de retraite » ou par une tierce partie telle une compagnie d'assurance. L'étude a vivement recommandé que la Commission crée sa « Caisse de retraite ». Une telle décision entraînera les incidences ci-après :

- i. Retrait du régime ALICO comme options dans le contrat ;
- ii. Retrait de tous les avantages auprès de ALICO dont la somme totale se chiffre à 14.068,973 \$EU au 31 décembre 2005 ;
- iii. Aux termes du contrat avec ALICO, le retrait pourrait se faire immédiatement ou étalé sur une période de cinq (5) ans. Pour éviter de fortes commissions de retrait, il est proposé que la Commission étale le retrait des fonds (si possible) sur une période de 5 ans.

6. Nécessité d'augmenter l'âge de la retraite des fonctionnaires de la Commission

27. Le Plan de retraite envisagé recommande que l'âge de retraite de préférence soit porté à 65 ans avec la possibilité de retraite anticipée à 60 ans d'âge. Une telle décision permettra à la Commission, non seulement de suivre les tendances actuelles dans les négociations internationales mais de permettre également aux fonctionnaires de constituer, comme il se doit, un capital de retraite.

28. L'une des conséquences serait que la Commission devra abolir le règlement concernant la retraite à 30 ans de service. Cependant, il faudrait qu'il y ait des mesures transitoires en faveur des fonctionnaires qui sont presque à l'âge de la retraite soit à l'âge de 60 ans d'âge ou de 30 ans de service.

7. Réduction des risques du dollar américain

29. La Commission doit diversifier son dossier d'investissement et investir dans d'autres monnaies autre que le dollar américain.

VIII. Eléments du Plan des avantages envisagés pour la Commission de l'Union africaine

30. Sur la base des données ci-dessus, l'étude a formulé le Plan des avantages pour l'Union africaine dont la principale innovation est de combiner le plan de retraite et le régime d'assurance en un seul Plan.

A. APERCU GENERAL DU PLAN NOUVELLEMENT PROPOSE

- i. Le Plan sera un système de contributions définies financé à travers une Caisse de retraite (qui devra être créé) et qui sera une entité juridique séparée de la Commission ;
- ii. S'il est approuvé, il est proposé que le Plan devienne opérationnel à partir du 1^{er} janvier 2008. La mesure permettra d'achever tous les travaux préparatoires au cours de l'année 2007 suivant le programme de mise en œuvre tel que présenté ci-dessous ;
- iii. Chaque membre du personnel, y compris le personnel permanent, le personnel recruté à court terme et le personnel temporaire employé pour une période minimum mais sans interruption de six (6) mois doit être bénéficiaire du Plan ;
- iv. L'âge de la retraite doit être de 65 ans avec la possibilité d'opter pour une retraite anticipée à l'âge de 60 ans. La retraite doit être possible avant l'âge de 60 ans pourvu que le facteur de renouvellement atteigne 50% du salaire final ou en soit proportionnel si la durée de la carrière est moins de 35 ans.

B. Nouveaux taux des contributions et des rémunérations à la retraite

31. Les taux actuels de 8% pour le personnel et 15% pour l'employeur qui sont généralement appliqués au même salaire de base ne suffisent pas pour permettre tant à l'organisation qu'à son personnel de contribuer raisonnablement au Facteur de renouvellement requis.

i. Taux de contribution

32. Il est proposé que les taux de contribution tant pour l'employeur que l'employé soient graduellement ajustés sur une période de deux ans, à savoir 2008 et 2009. En plus, les taux de contribution ne doivent pas être conformes ou variés suivant les catégories d'âge tel que proposées ci-dessous :

ii. Rémunération considérée aux fins de la retraite

33. La rémunération considérée aux fins de la retraite est basée sur le principe qu'il importe d'assurer une proportion comparative dans le Facteur de

renouvellement des revenus à la retraite appropriée au statut des conditions de service du fonctionnaire. Il est par conséquent proposé de fixer la rémunération considérée aux fins de la pension à 117,50% du salaire de base pour le personnel internationalement recruté et à 100% du salaire de base pour le personnel localement recruté.

iii. Contributions volontaires

34. Le Plan doit permettre aux membres du personnel de faire des contributions volontaires s'ils le désirent. Cependant, l'un des objectifs du Plan est de permettre à la Commission de soutenir et d'encourager les fonctionnaires qui le désirent d'épargner davantage pour leurs vieux jours. A cet égard, on doit s'attendre à ce que :

- (a) Si un membre du personnel est disposé à contribuer X% de sa rémunération considérée aux fins de sa retraite, la Commission devra, comme mesure d'incitation, contribuer également X% au compte de la caisse de retraite du membre du personnel ;
- (b) Dans tous les cas, cependant, la contribution de l'employeur à cet effet ne doit pas dépasser 20% de la rémunération quel que puisse être le taux de contribution du membre du personnel.

35. En intégrant la contribution volontaire à 2%, le Facteur de renouvellement s'améliorera considérablement et atteindra les niveaux ci-après :

Personnel recruté à	Si l'âge de la retraite demeure 60 ans, donc		Si l'âge de la retraite est porté à 62 ans, donc		Si l'âge de la retraite est porté à 65 ans, donc	
	Le Facteur de renouvellement sans contribution volontaire devra être	Le Facteur de renouvellement avec la contribution devra être	Le Facteur de renouvellement sans la contribution volontaire devra être	Le Facteur de renouvellement avec la contribution volontaire devra être	Le Facteur de renouvellement sans la contribution volontaire devra être	Le Facteur de renouvellement avec la contribution volontaire devra être
Age de 25 ans	50% du salaire final	58% du salaire final	57% du salaire final	67% du salaire final	70% du salaire final	82% du salaire final
Age de 35 ans	37% du salaire final	45% du salaire final	43% du salaire final	53% du salaire final	54% du salaire final	66% du salaire final
Age de 45 ans	23% du salaire final	28% du salaire final	28M% du salaire final	34% du salaire final	37% du salaire final	45% du salaire final
Age de 55 ans	8% du salaire final	12% du salaire final	12% du salaire final	13% du salaire final	19% du salaire final	21% du salaire final

C. Avantages de retraite

36. Le Plan des avantages envisagés comporte les avantages suivants :

- i. A la séparation, le membre du personnel aura droit à une pension à vie, payable suivant une périodicité définie (mensuellement, trimestriellement, etc..) ;
- ii. Au moment de la retraite, le membre du personnel ne sera autorisé qu'à encaisser, sous forme de montant forfaitaire, la somme de ses contributions volontaires ;
- iii. La pension tiendra compte, de 50% ou même jusqu'à 100% de la réversibilité de la pension des personnes à charge ;
- iv. La pension des personnes à charge doit être abolie au cas où on mettrait fin aux indemnités de personnes à charge.

D. Allocation en cas de décès et d'invalidité

- i. Les allocations en cas de décès et d'invalidité doivent être entièrement financées par la Commission tout comme cela se fait présentement par le paiement des primes d'assurances à ALICO. La Commission devra effectuer ce paiement à la Caisse de retraite mais le fonds doit être géré comme un dossier séparé au sein du Fonds ;
- ii. Les allocations en cas de décès doivent demeurer cinq (5) fois plus élevées que le salaire de base annuel. Cela doit être doublée en cas de mort accidentelle en activité. Dans les deux cas, le niveau actuel de 200.000,00 \$EU doit être supprimé ;
- iii. En cas de mort, la prime d'assurance qui représente cinq (5) fois le salaire de base annuel doit être payée comme suit :
 - Dans un premier temps, le salaire de base annuel (ou deux fois s'il s'agit d'une mort accidentelle) doit être payée aux ayants droit sous forme de somme forfaitaire ;
 - Les quatre (4) dernières fois avec le solde de la pension doit être versé aux ayants droits comme pension de personnes à charge ;
- iv. Le fonds doit couvrir tous les cas de décès dus VIH/SIDA ou à tous autres cas officiels spécifiques de décès ;
- v. Les avantages d'infirmité doivent être payés à titre de pension d'infirmité (au taux maximum de 80% du salaire de base en vigueur jusqu'à l'âge normal de retraite) ;

- vi. Dans des circonstances particulières, l'indemnité d'infirmité doit être versée pour des cas d'infirmité partielle ou temporaire.

E. Accès au régime de retraite

37. Tous les membres du personnel doivent être autorisés à avoir accès à ce régime qui doit être également ouvert aux personnels embauchés sur contrat de courte durée, aux experts, consultants, etc. à partir du premier mois qui suit les six mois de service sans interruption de plus de trente jours.

F. Investissement

38. La Commissaire devra élaborer sa stratégie d'investissement avec le concours des organes qui seront mis en place pour gérer le fonds.

G. Gestion du Fonds, Gouvernance et logistiques

39. La Commission devra désigner les organes de gestion du Fonds et ses gestionnaires devront aussi être nommés. Ces organes devront comprendre les membres du Comité de Gestion et celui des actuaires. La Commission aura également à nommer un Comité d'Investissement, un Comité d'Audit, etc. Les règlements, la composition et les mandats de chacun de ces Comités doivent être clairement définis et présentés à l'approbation du Conseil exécutif.

40. La Commission devra également se doter d'un logiciel de gestion de pension et les ressources humaines adéquates pour l'exécution du Plan doivent être définies.

IX. Observateurs et Missions du maintien de la Paix de l'UA

41. Il est recommandé que la Commission crée un Fonds séparé qui couvrirait la prime d'assurance des observateurs et des missions de maintien de la paix. Le Fonds devra être géré sur place avec le Fonds spécial mais avec des arrangements partiels de réassurance.

X. Exploitation du Plan des avantages

A. Le Régime de pension

42. Comme il est indiqué plus tôt, le Plan deviendra opérationnel à partir du 1^{er} janvier 2008 mais il est recommandé qu'il commence le 1^{er} mars 2008. Il est prévu qu'un certain nombre d'activités soient entreprises au cours de la période d'exploitation. Ces activités comprendront entre autres : le calcul ou la détermination des facteurs de renouvellement des revenus de tous les membres du personnel en fonction, la nomination d'un Comité Directeur, la création de la Caisse de retraite ainsi que l'élaboration d'un des instruments juridiques, la constitution des divers organes et le choix de leurs membres,

l'élaboration des règlements de retraite, la conception de la structure du Fonds, l'élaboration du principal cadre de travail, l'acquisition et l'exploitation du logiciel de retraite, la réalisation des études financières et administratives, l'organisation des activités d'investissement, le transfert du Plan actuel et le début des opérations, le développement du matériel de communication et les relations avec les CER et les autres institutions.

XI. Evaluation du rapport par la Commission

43. La Commission a examiné le rapport des consultants et a communiqué le document ADM.NRD/30A/2833 à tous les Etats membres. La Commission fait entièrement siennes les conclusions et les recommandations des consultants. A cet égard, elle voudrait demander au Conseil exécutif à travers le Comité des Représentants permanents de prendre les décisions suivantes relatives à la révision du système de sécurité sociale de la Commission de l'UA.

- i. de créer une caisse de retraite qui sera gérée sur place. Une telle caisse devra être une entité juridique distincte de la Commission et des autres organes de l'UA de même que ses organes directeurs, ses règlements régissant son fonctionnement, son Siège, etc. La Commission devra présenter à la prochaine session du Conseil les modalités de mise en place du Fonds ;
- ii. la caisse de retraite devra couvrir tous les membres du personnel quel que soit la nature de leur contrat (Elus politiques, personnel permanent, employés à court-terme, consultants, personnel temporaire) à condition que ce personnel soit employé pour une période initiale de six (6) mois. Ce personnel doit bénéficier du régime à partir du 7^{ème} mois de sa prise de fonction ;
- iii. d'opérer le régime d'assurances au niveau du même Fonds d'assurance-vieillesse ;
- iv. que le régime d'assurances nouvellement crée soit opérationnel à partir du 1^{er} mars 2008. Entre-temps, tous les travaux préparatoires tels que décrits dans le Plan d'action devront être achevés dans le courant de 2007 pour permettre la mise en service entière en 2008 ;
- v. de résilier les contrats avec ALICO et de rechercher les modalités de retrait de tous les avantages sur une période de cinq ans afin d'éviter le paiement des pénalités telles que stipulées dans le contrat avec ALICO ;
- vi. que le model actuariaire du Fonds doit être un système de contributions définies ;

- vii. d'augmenter l'âge de la retraite et de le fixer à 65 ans avec la possibilité d'une retraite anticipée à 60 ans. Cela nécessitera :
- a. Que la Commission n'applique plus le règlement actuel sur la retraite après 30 ans de service;
 - b. Que la Commission adopte des règlements transitoires pour les membres du personnel qui ont presque atteint l'âge de leur retraite .
 - c. La retraite devrait être possible avant l'âge de 60 ans sous réserve que le facteur de renouvellement soit au moins 50% ou proportionnel si la durée de la carrière est inférieure à 35 ans ;
- viii. Les taux de contribution à la Caisse de retraite (Employeur/Employé) devraient être graduellement améliorés sur une période de deux ans et déterminés selon les tranches d'âge de manière suivante :

- **Pour 2008**

Tranche d'âge	Employé	Employeurs
0 – 34 ans	9%	16%
34 ans – 49 ans	10%	17%
50 ans et +	11%	18%

- **Pour 2009**

Tranche d'âge	Employé	Employeurs
0 – 34 ans	10%	17%
34 ans – 49 ans	11%	18%
50 ans et +	12%	19%

Ces contributions à la Caisse de retraite devraient être calculées sur la base de la « **Rémunération ouvrant droit à pension** ».

- IX. Outre les contributions statutaires, les membres du personnel devraient être autorisés à faire des contributions volontaires sur la base de la rémunération ouvrant droit à pension. Le membre du personnel devra déterminer le taux de sa contribution volontaire. Toutefois, en guise de motivation. En outre, la Commission devrait consentir une contribution volontaire additionnelle d'un taux similaire au compte du membre du personnel qui verse une contribution volontaire. En tout état de cause, le plafond de la contribution volontaire d'encouragement de la Commission devrait être fixé à 2% du salaire ouvrant droit à pension du personnel.

Les 2% requis de l'employeur devraient être versés par étape comme suit :

1% en 2008 et supplément de 1% en 2009 ;

- X. La Commission devrait diversifier le portefeuille d'investissement et investir dans d'autres devises ;
- XI. Les règles du Régime des avantages sociaux devraient être approuvées et la Commission et les organes exécutifs devraient déterminer les moyens de rendre opérationnel le régime de la gestion et les organes exécutifs du fonds, ainsi que les règlements et la composition, y relatif ;
- XII. La Commission devrait être autorisée à déterminer les modalités de création d'un fonds spécial couvrant le risque de décès des observateurs de l'UA et des membres du personnel des missions de maintien de la paix de l'UA. Un tel fonds devrait faire l'objet d'une gestion interne et des dispositions relatives à la réassurance partielle devraient être prises pour protéger le fonds contre une quelconque volatilité ;
- XIII. Les incidences financières du projet estimées à 1.515.086,00 \$EU pour l'exercice 2008 devraient être approuvées ;
- XIV. La Commission devrait être autorisée à poursuivre l'étude du Plan médical ainsi que l'évaluation actuarielle afin qu'elle puisse faire les recommandations appropriées et soumettre un rapport détaillé pour adoption lors de la prochaine session ordinaire en janvier 2008 ;

B. INCIDENCES FINANCIERES DU PROJET

45. Les incidences financières de la mise en œuvre du projet sont estimées à 1.515.086,00 \$EU. La répartition des coûts est jointe en annexe 1 du rapport.

46. Le retrait d'ALICO peut s'effectuer de deux manières :

1. Retrait immédiat

47. Le coût du retrait dépendrait de la « charge de valeur du marché ». Ce facteur est un financier complexe et facteur actuariel. Le coût devrait se situer entre 4% et 9% de la totalité des actifs, c'est-à-dire entre 562.759 \$EU dollars et 1.266.208 \$EU en se basant sur les actifs au 31 décembre 2005.

2. Retrait sur une période de cinq (5) ans

48. La Commission n'aurait pas à payer des charges si elle décide d'étaler le processus du retrait sur une période de cinq (5) ans conformément au calendrier indiqué dans le contrat.

49. La Commission est fermement convaincue que le retrait étalé sur une période de cinq (5) ans est le plus approprié et qu'il mérite d'être pris en considération. Elle ne recommande donc pas que les actifs soient retirés sur le champs.

XIII. Examen du rapport du Sous-comité sur les affaires administratives, budgétaires et financières

50. Le Sous-comité consultatif sur les affaires administratives, budgétaire et financières s'est réuni le 5 avril 2007 pour examiner le rapport. Le Vice-Président de la Commission et M. Peter Bastiaens, l'Actuaire et Consultant de Lane Clark & Peacock ont assisté à la réunion et ont fait chacun un exposé.

51. M. Peter Bastiaens a rappelé la portée de l'étude et soumis les conclusions principales au Sous-comité pour examen. Il a également insisté sur la nécessité de créer un fonds de retraite interne et de retrait d'ALICO à cause des frais d'administration présentement encourus par la Commission.

52. Certains membres du Sous-comité ont exprimé leur préoccupation concernant l'âge de retraite et indiqué que la Commission devrait maintenir le status quo. Ils se sont également déclarés préoccupés par les implications découlant du retrait immédiat ou du retrait par étapes de la Commission sur une période de cinq (5) ans tel qu'indiqué dans le contrat.

53. Certains membres du Sous-comité ont indiqué qu'il serait préférable que la Commission envisage d'investir les ressources auprès d'un autre gestionnaire au lieu de créer une administration interne étant donné que la dernière option nécessiterait assurément le recrutement de personnel additionnel.

54. Tout en reconnaissant l'importance de la révision du Régime de Pension, un certain nombre de délégués ont estimé que la Commission aurait pu étendre l'étude à d'autres institutions telles que l'Union européenne, l'Organisation des Etats américains et l'Organisation des Etats asiatiques. D'autres délégués se sont déclarés préoccupés par la politique de la Commission relative au VIH/SIDA ainsi que le respect de l'équité entre les genres dans le traitement des prestations de décès.

55. La plupart des délégations ont mis l'accent sur la complexité de la question des pensions de retraite et recommandé que le rapport soit envoyé aux diverses capitales pour des études appropriées.

56. Le Sous-comité consultatif a repris ses travaux le 15 juin 2007 pour continuer ses délibérations sur le rapport sur la révision du système de sécurité sociale. Au cours de son exposé, le représentant de la Commission a rappelé la réunion du Sous-comité consultatif tenue le 5 avril 2007 durant laquelle, après l'exposé du Sous-comité et après un échange de vues prolongé, le Sous-comité avait accepté de se réunir à nouveau pour examiner plus amplement le rapport et faire les recommandations nécessaires au COREP. Le Représentant de la Commission s'est référé au document

ADM.HRD/7/2833 qui contient les principales recommandations de la Commission qui requiert une décision du Conseil exécutif. Il a ensuite exhorté le Sous-comité à examiner ce document et le rapport principal ensemble.

57. Après son exposé, certains membres du Sous-comité consultatif ont demandé des éclaircissements sur certaines questions spécifiques telles que l'âge de retraite proposé à 65 ans, la taxation appliquée à la pension dans certains Etats membres et les actions envisagées par la Commission pour faire supprimer les taxes que certains Etats membres imposent sur la pension, ainsi que les modalités de création d'une caisse de retraite. Sur ces questions, certaines délégations ont réitéré qu'il fallait maintenir le status quo en ce qui concerne l'âge de retraite et à entreprendre une étude sur la Caisse de retraite proposée y compris son statut juridique, la relation entre sa gestion et la Commission sans oublier les incidences financières d'un tel projet. D'autres délégations ont demandé à la Commission de prendre en charge les frais de fin du contrat avec ALICO au cas où la Commission déciderait de retirer immédiatement la totalité des actifs et les frais y afférents ou au cas où la Commission déciderait d'étaler le processus de retrait des actifs sur une période de cinq (5) ans. Ils ont aussi demandé des précisions sur les incidences liées à la création d'un fonds spécial pour les missions d'observation et de maintien de la paix. Selon la Commission, la gestion du Plan actuel avec ALICO est confrontée à des problèmes récurrentes. En fait la Commission subit des pertes énormes sur les dépôts dans le cadre du rendement de la caisse de retraite. Le rendement des capitaux investis est très faible. Il faudrait que la question relative à ces pertes soit réglée sans tarder.

58. Certains délégués ont évoqué la décision de la récente session extraordinaire du Conseil exécutif tenue à Durban (Afrique du Sud) concernant l'audit institutionnel de l'Union. Tout en reconnaissant l'importance de la création d'un Régime de sécurité sociale bien conçue et efficace pour la Commission, ces délégués ont estimé qu'une telle décision impliquait que l'examen des questions relatives au régime de sécurité sociale soient différé jusqu'à ce que l'audit soit terminé. D'autres délégués ont jugé que l'examen des rapports sur la politique de rémunération et le régime de sécurité sociale n'était pas en contradiction avec l'audit institutionnel de l'Union. Face à une telle situation, certains membres du Sous-comité consultatif ont exigé des éclaircissements sur la nature de l'audit. Ils voulaient savoir s'il s'agissait d'une vérification financière ou d'une vérification des structures de l'Union.

59. La Commission a fourni les éclaircissements nécessaires sur les questions soulevées. Elle a insisté sur le fait que le Sous-comité devrait établir une différence entre la question de l'amélioration des conditions de travail du personnel, c'est-à-dire les questions concernant le salaire, et la question de la sécurité sociale qui relève des normes d'une gestion saine et spécifique de toute organisation qu'elle soit faite par le biais d'un audit ou non. Cet audit institutionnel destiné à évaluer les compétences et les structures institutionnelles, leur efficacité, leurs niveaux de prestation ainsi que les mesures de transformation requises pour permettre à ces structures de réaliser les objectifs pour lesquels elles ont été créées. Il a été

communément admis toutes les activités ne pouvaient être interrompues dans l'attente de l'audit.

60. Le Sous-comité n'a pas été en mesure de décider de cette question mais a recommandé de la référer au COREP pour examen et directives à suivre.

XIV. Questions diverses

61. La Commission a reconnu qu'il était difficile pour certains Etats membres d'adopter quelques unes des recommandations précitées. Elle a tenu à attirer l'attention sur la perte énorme qu'elle subit dans le cadre de l'ALICO, une situation qui, a-t-elle précisé nécessite une intervention urgente. A cet égard, la Commission a estimé nécessaire que durant l'examen du rapport, certaines mesures intérimaires soient envisagées. Ces mesures consisteraient, mais sans s'y limiter, aux dispositions ci-après :

- (i) Adopter une décision à interrompre la relation avec ALICO à compter du 1^{er} janvier 2008 pour une période de cinq ans ;
- (ii) Bloquer tous les paiements de contributions à la crise de retraite auprès d'ALICO et les placer dans un fonds spécial jusqu'à ce que le processus de révision soit terminé.

AFRICAN UNION UNION AFRICAINE

African Union Common Repository

<http://archives.au.int>

Organs

Council of Ministers & Executive Council Collection

2007

Report on the review of the AU social security scheme

African Union

African Union

<http://archives.au.int/handle/123456789/4451>

Downloaded from African Union Common Repository