

AFRICAN UNION
الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE
UNIÃO AFRICANA

Addis Ababa, Ethiopia P. O. Box 3243 Tel ; 5517 700 Fax : 5511299
Website : www.africa-union.org

المجلس التنفيذي

الدورة العادية السادسة والثلاثون

أديس أبابا، إثيوبيا، 6-7 فبراير 2020

الأصل : إنجليزي

EX.CL/1177 (XXXVI)i

تقرير اللجنة الفرعية للجنة الممثلين الدائمين للإصلاحات الهيكلية مع التقرير عن الآثار المالية المترتبة

AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

Ababa, ETHIOPIA P. O. Box 3243 Tel: 251-11-5517700 Fax: 251-
11-5517844 / 5182523
website : www.au.int

اجتماع لجنة الممثلين الدائمين حول هيكل الإدارات
الجديد المقترح لمفوضية الاتحاد الأفريقي
أديس أبابا، إثيوبيا، 3 – 4 ديسمبر 2019

الأصل : إنجليزي

الوثيقة الختامية

أولاً. المقدمة

1. اجتمعت لجنة الممثلين الدائمين يومي 3 و 4 ديسمبر 2019 لبحث تقرير الجلسة المشتركة بين اللجنة الفرعية للإصلاحات الهيكلية واللجنة الفرعية للتنسيق والإشراف العام على الميزانية والشؤون المالية والإدارية حول الاقتراح المتعلق بهيكل الإدارات الجديد لمفوضية الاتحاد الأفريقي.

ثانياً - الخلفية

2. انعقدت الجلسة المشتركة بين اللجنة الفرعية للإصلاحات الهيكلية واللجنة الفرعية للتنسيق والإشراف العام على الميزانية والشؤون المالية والإدارية في أديس أبابا في 21 و 28 و 31 أكتوبر 2019، ويومي 28 و 29 نوفمبر 2019 تحت رئاسة سعادة السيد ديفيد بيبير، سفير جمهورية سيشل والممثل الدائم لدى الاتحاد الأفريقي ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا ورئيس اللجنة الفرعية للإصلاحات الهيكلية.
3. تولي الرئاسة المشتركة للاجتماع سعادة السيد. لازار ماكايات-صافويس، سفير جمهورية الكونغو ورئيس اللجنة الفرعية للتنسيق والإشراف العام على والميزانية والشؤون المالية والإدارية .
4. افتتح الرئيس المشارك، سعادة سفير سيشيل الاجتماع وشكر أعضاء وفود الدول الأعضاء الذين حضروا الاجتماع. كما رحب بممثلي المفوضية. وتقاسم أيضاً استنتاجات الاجتماعات السابقة لهيئة المكتب مع أعضاء الوفود، واغتتم هذه الفرصة لإبلاغهم بأنه سيكون رئيساً مشاركاً مؤقتاً للجنة الفرعية بعد مغادرة سعادة. السيد رشيد بن لونس ، سفير جمهورية الجزائر الديمقراطية وفي انتظار التعيين الرسمي لرئيس فعلي.
5. وأبلغ أعضاء الوفود بقرار المكتب بشأن جدول اجتماعات اللجان الفرعية لشهر أكتوبر 2019. وذكر الدول الأعضاء بالتزامها الجماعي في نيامي بإعطاء الأولوية لاستكمال الهيكل الإداري للمفوضية، بحيث يمكن بحثه خلال الدورة العادية السادسة والثلاثين للمجلس التنفيذي للاتحاد الأفريقي (فبراير 2020 أديس أبابا).
6. شكر الرئيس المشارك ، سعادة سفير جمهورية الكونغو، الرئيس المشارك سعادة سفير سيشيل لقبوله الرئاسة المؤقتة بعد مغادرة سعادة السيد رشيد بن لونس سفير الجزائر. ثم اقترح اعتماد جدول الأعمال.
7. بناءً على طلب الدول الأعضاء، حضرت إدارات مفوضية الاتحاد الأفريقي الجلسة المشتركة ودُعيت إلى تقديم مدخلاتها وأي نقاط توضيحية ناشئة عن مداوات الدول الأعضاء فيما يتعلق بمقترحات الإدارات الخاصة بكل منها.

ثانياً. حضور الدول الاعضاء

8. حضر الاجتماع الدول الأعضاء التالية:

- الجزائر
- مصر
- ليسوتو
- نيجيريا

• أنجولا	• إرتريا	• ليبيريا	• رواندا
• بنين	• غينيا الاستوائية	• ملاوي	• السنغال
• بوتسوانا	• إسواتيني	• مالي	• سيشل
• بوركينا فاسو	• إثيوبيا	• موريتانيا	• الصومال
• الكاميرون	• الجابون	• موريشيوس	• جنوب افريقيا
• تشاد	• جامبيا	• المغرب	• السودان
• الكونغو	• غانا	• موزمبيق	• تنزانيا
• كوت ديفوار	• غينيا	• ناميبيا	• توجو
• جيبوتي	• كينيا	• النيجر	• تونس

ثالثا. نظرة عامة

9. حدد البروفيسور موكوكو مبونجو ، رئيس وحدة تنفيذ الإصلاح، خلفية الاجتماع على النحو التالي: يتمثل أحد الأهداف الأساسية لعملية الإصلاح المؤسسي الجارية في ضمان تفويض وهيكل الأجهزة والمؤسسات والوكالات المتخصصة الرئيسية في الاتحاد الأفريقي التي ينبغي إعادة تنظيمها لضمان الاتساق والتنفيذ مقابل الأولويات المحددة.
10. في هذا الإطار ، اتخذت القمة الاستثنائية المنعقدة في 11 نوفمبر 2018 مقرراتها بشأن إعادة هيكلة مفوضية الاتحاد الأفريقي على النحو التالي:
- (أ) أن يتألف الهيكل الجديد لمفوضية الاتحاد الأفريقي من ثمانية (8) أعضاء على النحو التالي:
- الرئيس ونائب الرئيس وستة مفوضين ؛
- (ب) أن تكون حقائب المفوضين على النحو التالي:
- (1) الزراعة والتنمية الريفية والاقتصاد الأزرق والبيئة المستدامة ؛
 - (2) التنمية الاقتصادية ، التجارة ، الصناعة والتعدين ؛
 - (3) التعليم والعلم والتكنولوجيا والابتكار ؛
 - (4) الصحة والشؤون الإنسانية والتنمية الاجتماعية ؛
 - (5) البنية التحتية والطاقة ؛
 - (6) الشؤون السياسية والسلام والأمن.
11. خلال القمة الاستثنائية في نوفمبر 2018 ، قرر المؤتمر كذلك ما يلي :
- (أ) يكلف رئيس المفوضية بوضع هيكل إداري جديد يتسم بالميوول والتوجه نحو الأداء ، مع مراعاة تقسيم العمل بين الاتحاد الأفريقي والمجموعات الاقتصادية الإقليمية والآليات الإقليمية والدول الأعضاء والمنظمات القارية ؛
- (ب) يقرر إنشاء وظيفة غير منتخبة للمدير العام، برتبة د-2 ، لقيادة التنسيق التشغيلي بين إدارات المفوضية والموظفين غير المنتخبين. يجب شغل المنصب من خلال عملية تنافسية وشفافة مع مراعاة نوع الجنس والتمثيل الإقليمي العادل والتناوب.

ج) يطلب من رئيس المفوضية أن يقدم، من خلال الإجراءات المعمول بها، هيكلًا مفصلاً أصغر حجماً للإدارة، إلى جانب الآثار المالية المترتبة عليه، لبحثه في الدورة العادية الخامسة والثلاثين للمجلس التنفيذي المقرر عقدها يومي 27 و 28 يونيو 2019 في نيامي، النيجر.

12. وضعت مقترحات لإعادة هيكلة المفوضية من خلال الخدمات الاستشارية بين مارس وأبريل 2019. وتم تقديم المقترحات إلى الدول الأعضاء لبحثها في مايو 2019.

13. بعد المداولات الأولية، قررت الدول الأعضاء ما يلي:

أ) ألا تترتب عن مقترحات إعادة الهيكلة آثار في الميزانية أو أن تمول من خلال الوسائل الحالية. وفي هذا الصدد، طلبت الدول الأعضاء تنقيحاً إضافياً للهيكل إلى جانب العمل لتحديد المدخرات ضمن غلاف الميزانية الحالي لتمويل أي تكلفة إضافية؛

ب) تمديد فترة مراجعة الهيكل بهدف اقتراح إعادة الهيكلة النهائية للمفوضية الذي سيتم بحثه من قبل المجلس التنفيذي في فبراير 2020.

14. خلال هذه المداولات الأولية، كان هناك إجماع على أن الهدف من إصلاح المفوضية هو إنشاء مفوضية للاتحاد الأفريقي تتسم بالكفاءة العالية في الأداء والقدرة على الوفاء بالأولويات القارية المتفق عليها، وجذب واستبقاء أفضل الموظفين جودة على جميع المستويات والذين يتم تحفيزهم ويلتزمون بتقديم أعلى المعايير أثناء العمل في إطار قوي قائم على المساءلة والأداء.

15. فتح الرئيس المشارك، سعادة سفير سيشيل، باب التعليق على الملخص الموجز لخلفية العملية وأكد أنه سيكون في وسع أعضاء الوفود مناقشة الهيكل المقترح لكل إدارة على نطاق واسع. ونظرًا لعدم وجود تعليقات على الملخص الموجز، افتتح الرئيس المشارك سعادة سفير سيشيل الجلسة لعرض وبحث الهيكل التفصيلي لكل حقيبة إدارية.

رابعاً . الإدارات ذات الحقائب

16. يقدم هذا القسم ملخصاً للمسائل والنتائج الرئيسية لمداولات الجلسة المشتركة فيما يتعلق بحقيبة كل إدارة.

ألف - الزراعة والتنمية الريفية والاقتصاد الأزرق والبيئة المستدامة

17. أحاطت الدول الأعضاء علماً بالاقتراح. تم الإعراب عن مجموعة واسعة من وجهات النظر، بما في ذلك ضرورة تقليص حجم الهيكل من خلال ترشيد بعض الوظائف وترقية قسم الاقتصاد الأزرق إلى مستوى مديرية كاملة الصلاحيات شريطة فهم الآثار المترتبة على ذلك من حيث التكاليف.

18. بخصوص ترقية قسم الاقتصاد الأزرق، أشارت الدول الأعضاء إلى مكانة الاقتصاد الأزرق في التنمية الاقتصادية لأفريقيا وأهميته في المسائل المتعلقة بالبيئة وتغير المناخ، وتم الاتفاق عموماً على ترقية قسم الاقتصاد الأزرق إلى مديرية كاملة الصلاحيات شريطة فهم الآثار المترتبة على ذلك من حيث التكاليف.

19. طلبت الدول الأعضاء مراجعة الرتب المقترحة تمثيلاً مع التسميات المعمول بها في الاتحاد الأفريقي. يسمى عادة أصحاب وظائف م3 رؤساء وحدات وليس خبراء، وينبغي أن ينطبق ذلك على الهيكل.
20. طلبت الدول الأعضاء أن تشمل صلاحيات الموظف الرئيسي لإدارة المحيطات ذي الرتبة م4 مسائل الإدارة المتعلقة بالأنهار والبحيرات وأن يظهر ذلك في مسمى المنصب.
21. تم الاتفاق على ما يلي:

(أ) استعرضت وحدة الإصلاح التكاليف المترتبة على ترقية قسم الاقتصاد الأزرق إلى مديرية كاملة الصلاحيات وأبلغت الأعضاء بأنه يمكن تحقيق ذلك بتكلفة تقل عن 196,000 دولار. على هذا الأساس، وافق الأعضاء على ترقية هذا القسم إلى إدارة وتسميتها بمديرية البيئة المستدامة والاقتصاد الأزرق.

باء - التنمية الاقتصادية، التجارة والصناعة والتعدين

22. رحبت الدول الأعضاء بالهيكل الجديد المقترح لحقيبة هذه الإدارة المدمجة، مشيرة إلى أنها استجابت للدعوة إلى توخي الكفاءة وترشيد المهام. ومع ذلك، رأت الدول الأعضاء أن قسم التكامل والتجارة تعاني من النقص في عدد الموظفين مقارنة بالولاية المسندة إليها وعبء العمل المرتبط بها.
23. دعا البعض إلى تخفيض العدد المقترح لموظفي قسم الإحصاء في الإدارة ليعكس توزيع المهام بين المفوضية ومعهد الاتحاد الأفريقي للإحصاء. بين أعضاء القسم ولاية معهد الاتحاد الأفريقي للإحصاء على النحو التالي: تولي القيادة في توفير وتعزيز المعلومات الإحصائية المتسقة ذات الجودة والممارسات الجيدة في دعم ورصد تنفيذ أجندة 2063 للتنمية والتكامل في أفريقيا وأجندة 2030 لأهداف التنمية المستدامة في أفريقيا.
24. أكدت الإدارة أن تخفيض عدد الموظفين على مستوى المفوضية أمر منطقي من وجهة نظر توزيع المهام، وأكدت أيضاً أن الإحصاءات هي في الواقع وظيفة شاملة ينبغي أن تخدم جميع الإدارات ذات الحافظات.
25. أعربت بعض الدول الأعضاء عن الحاجة إلى تحسين فهم الأساسيات التي تقوم عليها إنشاء المرصد التجاري وطبيعة الدور والوظائف المسند إليه.
26. تم الاتفاق على ما يلي:

(أ) تخفيض عدد موظفي الإحصاء في قسم الإحصاء والمرصد التجاري ليتماشى ذلك مع الولاية والقدرات الإضافية لمعهد الاتحاد الأفريقي للإحصاء؛

(ب) إضافة اثنين إلى عدد الموظفين الفنيين في قسم التكامل والتجارة. وقد تحقق ذلك من خلال إعادة تخصيص مناصب الإحصاء المنقوصين من قسم الإحصاء والتجارة إلى قسم التكامل والتجارة.

(ج) طلبت الدول الأعضاء من وحدة الإصلاح التفكير في الموقع المناسب لموظفي الإحصاء داخل المفوضية حيث يجب عليهم تقديم خدمات شاملة لجميع إدارات ذات المحافظ وليس فقط للتنمية

الاقتصادية والتجارة والصناعة والتعدين. اقترحت وحدة الإصلاح نقل موظفي الإحصاء إلى مديرية التخطيط الاستراتيجي.

جيم. التعليم والعلم والتكنولوجيا والابتكار

27. ناقشت الدول الأعضاء مبررات تحديد مكان مديرية جديدة للشباب والرياضة ضمن هذه الحقيبة واقترحت تحديد موقع حقيبة الشباب داخل مديرية المرأة ومسائل الجنسين القائمة تحت مدير واحد. وهذا من شأنه أن يعطي المسألة الصورة التي تستحق بالإضافة إلى أن مبعوثي الشباب ومسائل الجنسين يوجدون أيضاً في مكتب الرئيس ويوفرون التكاليف أيضاً. وتم اقتراح أن يتم التعامل مع حقيبة الرياضة إلى جانب الثقافة (قسم الرياضة والثقافة) تحت حقيبة الشؤون الإنسانية والاجتماعية والصحية.

28. لوحظ أن منصب موظف الاتصالات قد أدرج في هيكل هذه الإدارة، ويبدو أن هذا هو الحال بالنسبة لجميع حقائب الإدارات. وتم التماس التوضيح حول ما إذا كانت ستتم إدارة موظفي الاتصالات هؤلاء بشكل مركزي من قبل مديرية الإعلام والاتصال ومن ثم يتم نشرهم في الإدارات، أو ما إذا كانت كل إدارة ستتولى إدارة موظفي الاتصال الخاصين بها.

29. تم الاتفاق على ما يلي:

- (أ) ينبغي أن يخضع جميع موظفي الاتصالات لمديرية الإعلام والاتصال. وستقوم مديرية الإعلام والاتصال بعد ذلك بتعيينهم في الإدارات والمديريات الأخرى حسب الحاجة حتى لا تكون هناك ازدواجية في المناصب والوظائف.
- (ب) ينبغي أن يتخذ قسم الشباب مقراً له في مديرية المرأة ومسائل الجنسين والتنمية التابع لمكتب رئيس المفوضية. وينبغي تغيير اسمه إلى مديرية المرأة ومسائل الجنسين والشباب.

دال . البنية التحتية والطاقة

30. أكدت الدول الأعضاء على الحاجة إلى وجود هياكل صغيرة الحجم لحقائب الإدارات غير المنفذة مثل البنية التحتية والطاقة وطلبت من وحدة الإصلاح النظر فيما إذا كان بالإمكان تبسيط الإدارة بشكل أكبر.

31. تساءلت الدول الأعضاء عن مبررات وجود قسم طاقة كامل التجهيز يضم خمسة (5) موظفين مهنيين داخل هذه الإدارة بالنظر إلى وجود اللجنة الأفريقية للطاقة التي هي وكالة متخصصة للاتحاد ولديها بالفعل ولاية شاملة بشأن المسائل المتعلقة بالطاقة.

32. لوحظ أنه بموجب الترتيبات الحالية، يكون مدير المركز تحت إشراف مدير البنية التحتية والطاقة. وفي هذا الصدد، رأت الدول الأعضاء أنه ينبغي تخفيض عدد موظفي قسم الطاقة إلى ثلاثة موظفين فنيين. وعليه، يلعب قسم الطاقة دوراً في صياغة السياسات بالتشاور مع أصحاب المصلحة المعنيين الآخرين.

33. ناقشت الدول الأعضاء الأساس المنطقي لإدراج السياحة كجزء من حقيبة البنية التحتية والطاقة. واقترح بعض الأعضاء أنه بما أن السياحة صناعة، من المنطقي أن يندرج ضمن حقيبة التنمية الاقتصادية والتجارة والصناعة والتعدين.

34. ناقشت الدول الأعضاء أيضًا ما إذا كان ينبغي النظر في نقل مسائل النقل البحري إلى حقيبة الاقتصاد الأزرق التابع للزراعة والتنمية الريفية والبيئة المستدامة والاقتصاد الأزرق. وخلص الأعضاء إلى أن هذه المسألة يجب أن تبقى ضمن حقيبة البنية التحتية والطاقة.

35. تم الاتفاق على ما يلي:

- (أ) تخفيض عدد الموظفين المهنيين في قسم الطاقة من خمسة (5) إلى ثلاثة (3) ، على النحو التالي: واحد برتبة م5؛ وواحد برتبة م3 وواحد برتبة م2؛
- (ب) تخفيض رتبة منسق المشاريع الرائدة وبرنامج تطوير البنية التحتية في أفريقيا من م5 إلى م3؛
- (ج) أن يكون قسم السياحة تابعا لحقيبة التنمية الاقتصادية والتجارة والصناعة والتعدين
- (د) إنشاء آلية تنسيق مشتركة بين فريق النقل البحري التابع لهذه الإدارة وقسم الاقتصاد الأزرق في إدارة الزراعة والتنمية الريفية والبيئة المستدامة والاقتصاد الأزرق لضمان الاتساق العام

هاء - الشؤون السياسية والسلام والأمن

36. أثنت الدول الأعضاء على الجهود التي بذلت لتبسيط الإدارة ولاحظت وجود كفاءات حقيقية من شأنها أن تقلل من حالات الازدواجية والتداخل القائمة وتحسن الفعالية العامة.

37. أعربت الدول الأعضاء عن قلقها البالغ إزاء ارتفاع عدد الموظفين بعقود قصيرة الأجل الممولين من شركاء خارجيين في الهيكل الحالي لإدارة السلم والأمن. ويجري تمويل ما مجموعه 109 موظفًا حاليًا من تبرعات المانحين مقارنة بـ 57 وظيفة تمويلها حاليًا الدول الأعضاء. وكان هناك توافق على أنه ينبغي تجنب تمويل هذا العدد الكبير من الوظائف الأساسية من قبل الشركاء الخارجيين في حقيبة إدارة حساسة مثل هذه في المستقبل. وفي هذا الصدد، أعربت الدول الأعضاء عن ارتياحها لكون مسألة التوظيف على المدى القصير قد عولجت في الهيكل المقترح.

38. تساءلت الدول الأعضاء عن الحاجة إلى وجود وظيفة كبير المستشارين العسكريين يقدم تقاريره إلى المفوض في الوقت الذي يوجد فيه قسم لعمليات دعم السلام يضم 14 موظفًا بالفعل في الهيكل المقترح الذي يضم عدة ضباط عسكريين، وكذلك لجنة من الأفراد العسكريين على مستوى مجلس السلم والأمن الذي يلعب هو الآخر دورًا استشاريًا. واتفق الأعضاء على أن هذا القسم يجب أن يكون مصدر أي نصيحة عسكرية لتجنب الازدواجية غير الضرورية.

39. سألت الدول الأعضاء عن موقع قضايا إدارة الحدود في الهيكل. تم الاتفاق على أن تضطلع المكاتب الإقليمية بالمهام العامة المتعلقة برصد المنازعات الحدودية وأن يتم توفير أي دعم متخصص في قضايا إدارة المنازعات الحدودية من خلال وحدة الوساطة والحوار.

40. اقترحت الدول الأعضاء تخصيص ثلاثة موظفين إضافيين لأمانة مجلس السلم والأمن بالنظر إلى عبء عملهم الكبير.

41. تم الاتفاق على ما يلي:

(أ) حذف وظيفة المستشار العسكري الكبير المقترحة في مكتب المفوض ؛
(ب) جمع وظائف موظف المشتريات وموظف المراجعة وموظف تعبئة الموارد وموظف الاتصال في أمانة صندوق السلام في الإدارات ذات الصلة. من المفهوم أن يتم تمويل الوظائف من خلال ميزانية الأمانة وسيتم نشر الموظفين انطلاقاً من إداراتهم المحلية.

(ج) تخصيص ثلاثة موظفين إضافيين لأمانة مجلس السلم والأمن بالنظر إلى عبء العمل الكبير عليهم. [مسؤول المحفوظات م2، وموظف سياسة م2 ومساعد وثائقي خدمة عامة أ5]. سيحتل موظف المحفوظات موقعا مركزيا في قسم إدارة المعرفة وسيتم نشره في أمانة مجلس السلم والأمن.

واو - الشؤون الصحية والإنسانية والاجتماعية

42. أقرت الدول الأعضاء بالولاية الثقيلة لهذه الإدارة ووافقت على أن الهيكل المقترح كان مقبولا على نطاق واسع.

43. ورأت الدول الأعضاء أن حقيبة الرياضة ينبغي أن تعود إلى حقيبة هذه الإدارة وأن تدار كجزء من قسم واحد بعنوان الثقافة والرياضة.

44. تم الاتفاق على ما يلي:

(أ) تغيير اسم إدارة الثقافة والتنمية الاجتماعية لتصبح : إدارة التنمية الاجتماعية والثقافة والرياضة.

(ب) تأسيس قسم للثقافة والرياضة داخل الإدارة.

خامسا. مديريات ومكاتب الخدمات

ألف - ديوان رئيس المفوضية

45. أثنى الدول الأعضاء على مكتب الرئيس لكونه قدوة في تبسيط عدد الموظفين إلى أقل عدد.

46. كان هناك بعض النقاش حول تصنيف وظيفة رئيس الموظفين وما إذا كان ينبغي الاحتفاظ بوظيفة نائب رئيس الموظفين. أطلع مكتب الرئيس على أهمية الحفاظ على الوضع الراهن من حيث الدرجات موضحا أن رئيس الموظفين ونائب رئيس الموظفين لهما دور إشرافي فيما يتعلق بالمديريات الخاضعة لمكتب الرئيس.

47. خلصت الدول الأعضاء إلى ضرورة الإبقاء على الوضع الراهن فيما يتعلق بتصنيف رئيس الموظفين ونائب رئيس الموظفين.

48. كان هناك توافق تام بين الدول الأعضاء على أنه لا ينبغي أن يكون لرئيس الموظفين ونائب رئيس الموظفين أي مسؤوليات إدارية أو إشرافية مباشرة فيما يتعلق بالمديرين أو رؤساء الأقسام الذين يرفعون تقارير إلى الرئيس. كان هذا لا يتماشى مع الدور التقليدي لرئيس الموظفين.
49. بعد هذه المداولات، خلصت الدول الأعضاء إلى أنها سعيدة بالتوصية بالهيكل المقترح لديوان الرئيس كما هو معروض.
50. تم الاتفاق على ما يلي:
 أ) ينبغي لرئيس الموظفين ونائب رئيس الموظفين أن يديرا الموظفين فقط داخل ديوان الرئيس وألا تكون لهم وظائف إشرافية فيما يتعلق بالمديريات أو المكاتب التي تقع تحت سلطة مكتب الرئيس. يساعد المدير العام الرئيس على تنسيق هذه المديريات وكيانات المكاتب.
- باء - المدير العام .**
51. بحثت الدول الأعضاء الاقتراح المنقح للمدير العام وخلصت إلى أنه يتماشى الآن مع الولاية الأصلية للتنسيق التشغيلي المتوخاة في مقرر المؤتمر الاستثنائي الصادر في نوفمبر 2018 والذي تم بموجبه إنشاء الوظيفة الجديدة للمدير العام .
52. وافقت الدول الأعضاء على أنه من الأهمية بمكان عدم وجود تضارب مفترض في الأدوار والولايات الناشئة عن إنشاء منصب المدير العام الجديد. تسبب الاقتراح السابق في بعض النزاعات المحتملة. وكان هناك توافق بين الدول الأعضاء على أن دور المدير العام هو قيادة التنسيق التشغيلي. وفي هذا الصدد، سيساعد المدير العام الرئيس والمفوضية على دفع تسليم الخطة السنوية التي سيقدمها الرئيس إلى المجلس التنفيذي كل عام.
53. يتعين على المدير العام أن يدعو المديرين لرصد ومتابعة التقدم المحرز في تنفيذ الخطة السنوية. يمكن أن يلتقي بالمديرين في مجموعات أو كجماعة أو أفراد. لا يتحمل المدير العام مسؤولية الإدارة التنفيذية على حقائب المديرين. ولا يزال المديرين تحت إشراف المفوضين.
54. ترفع الإدارة العامة تقريراً إلى الرئيس عن التقدم المحرز والتحديات في تنفيذ خطة العمل السنوية. ويقوم الرئيس بعد ذلك بإشراك المفوضين على أساس تقارير الأداء.
55. فيما يتعلق بالمديريات والمكاتب التي تندرج تحت سلطة الرئيس ونائب الرئيس، يجب على المدير العام مساعدة الرئيس ونائب الرئيس في تنسيق عمل هذه الإدارات.
56. فيما يتعلق بمدة ولاية المدير العام، اقترحت الدول الأعضاء ما يلي: أن يكون التعيين في هذا المنصب تنافسياً. سيحصل المرشح الناجح على عقد محدد الأجل قائم على الأداء لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة. وتمشيا مع مقرر المؤتمر يكون المنصب خاضعا لمبدأ التناوب.
57. تم الاتفاق على ما يلي:

- (أ) أن يقدم المدير العام تقريراً إلى رئيس المفوضية ؛
 (ب) أن يقوم المدير العام بدعوة مديري الحقايب لرصد وتتبع التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل السنوية للمفوضية ولكنه لن يكون مسؤولاً عن الإدارة التنفيذية لحقايب المديرين ؛
 (ج) على المدير العام أن يساعد الرئيس ونائب الرئيس في تنسيق عمل المديرين والمكاتب التي تقع تحت مسؤوليتها. في إطار أداء هذا الدور المحدد، يرفع المدير العام تقارير إلى نائب الرئيس عن عمل المديرين والمكاتب التي تقع ضمن ولايته وإلى الرئيس بشأن تلك التي تدرج تحت ولايته.
 (د) أن تكون فترة عمل المدير العام محددة الأجل ومدتها أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة بناءً على الأداء.

جيم - مكتب التخطيط الاستراتيجي والتسليم

58. كان هناك توافق عام في الآراء بين الدول الأعضاء بشأن الاقتراح الداعي إلى دمج قسم تعبئة الموارد مع إدارة الشراكات والتنسيق ليشكل مديرية جديدة لتنسيق الشراكة وتعبئة الموارد وفقاً للمقررين
 EX.CL/Dec.942 (XXX) و EX.CL/Dec.986 (XXXII).
59. أطلعت الإدارة الاجتماع على قرار القمة الاستثنائية الصادر في نوفمبر 2018 بإنشاء قسم أجنحة 2063 داخل الإدارة وأكدت على أهمية الهيكل الجديد الذي يوفر لهذا القسم الجديد.
60. اطلعت الدول الأعضاء على الإحاطة وتداولت على نحو مستفيض بشأن ما إذا كان ينبغي بالفعل إثبات ذلك باعتباره قسماً كاملاً أم وحدة على الأصح. كما حددوا الحاجة إلى زيادة تبسيط الهيكل المقترح
61. تم الاتفاق على ما يلي:

- (أ) يجب تخفيض عدد الأقسام داخل الإدارة من ثلاثة (3) إلى اثنين (2) على النحو التالي: قسم تحليل السياسات وأجنحة 2063 والبحوث وقسم التخطيط والإشراف والتقييم.
 (ج) يجب إنشاء المراقبة والتقييم كوحدة داخل قسم التخطيط والإشراف والتقييم مع كبار الموظفين في الرتبة م4 ؛
 (د) ينبغي إيلاء مزيد من الاعتبار لإدراج وظيفة الإحصاء داخل مكتب التخطيط الاستراتيجي والتسليم من أجل توفير الدعم لجميع الإدارات داخل المفوضية.

دال . مكتب الرقابة الداخلية

62. كانت الدول الأعضاء متفقة على نطاق واسع مع الهيكل المقترح الذي يحدد مكتب الرقابة الداخلية كجزء أساسي من إطار المساءلة المؤسسية الذي كان يعاني من نقص حاد في الموظفين لبعض الوقت وخاصة فيما يتعلق بقدرة التحقيقات. كان هناك توافق على أن هناك حاجة إلى بنية قوية للمساعدة في حماية أموال دافعي الضرائب من الدول الأعضاء المكنسبة بصعوبة. ومع ذلك، حددت الدولة العضو نطاق بعض الكفاءات الإضافية في الهيكل المقترح.
63. تم الاتفاق على ما يلي:

- (أ) خفض رتبة موظف ضمان الجودة من م5 المقترحة إلى م4

(ب) (ب) حذف نائب المدير برتبة م6 واستبداله بوظيفة منسق برتبة م6.

ج يجب تعيين المراجعين الداخليين في أجهزة الاتحاد الأفريقي ومكاتبه / وكالاته المتخصصة ووضعهم تحت إشراف مكتب الرقابة الداخلية لضمان الاستقلال التام والنزاهة في تنفيذ مهامهم.

هاء - قسم ضمان ومراقبة الجودة

64. رحبت الدول الأعضاء بهذا الهيكل الجديد المقترح الذي سيؤدي مهمة إشراف رئيسية. وتم الاتفاق على أن الموقع المناسب لهذا القسم هو مكتب الرئيس بدلاً من مكتب نائب الرئيس حيث أن الأخير مسؤول عن العمليات المالية والإدارية وبالتالي يجب فصل وظيفة الرقابة عن العمليات.

65. تم الاتفاق على ما يلي:

(أ) تحديد موقع قسم ضمان ومراقبة الجودة على النحو المقترح في مكتب الرئيس.

واو - مديرية الأخلاقيات والنزاهة والمعايير

66. طلبت الدول الأعضاء توضيحاً بشأن مكان وجود المكتب المكلف بالامتثال والمسائل التأديبية.

67. أوضحت وحدة الإصلاح أن الإجراءات التأديبية تخضع لأحكام نظم ولوائح العاملين وأن مجلس التأديب المكون من ممثلي الموظفين مكلف بتقديم المشورة إلى الرئيس بشأن الحالات الفردية. لم يكن مجلس التأديب هيكلًا دائمًا، وبالتالي لم ينعكس في المخطط التنظيمي المقترح. بعد ذلك، كانت هناك أمانة لمجلس التأديب يلزم التعبير عنها ككيان منفصل عن أمانة المحكمة الإدارية. وسيتم إجراء هذا التعديل على المخطط التنظيمي لتوضيح الفرق بين الأمانتين. بعد هذه الإحاطة، وافقت الدول الأعضاء على نطاق واسع على الهيكل المقترح.

68. تم الاتفاق على ما يلي:

(أ) تبسيط المخطط التنظيمي المقترح عن طريق إزالة الروابط التوضيحية مع الإدارات والمكاتب الأخرى داخل المفوضية لأنها كانت مربكة.
(ب) التمييز بين الأمانة أمام المحكمة الإدارية، التي كانت مسؤولة وظيفياً أمام قضاة المحكمة الإدارية، وأمانة مجلس التأديب الذي يدعم عمل مجلس التأديب.

زاي - مكتب أمين المفوضية

69. وافقت الدول الأعضاء على نطاق واسع على الهيكل المقترح. وطلبت الدول الأعضاء توضيحاً بشأن ما إذا كان قسم الوثائق المقترح لا يمثل مستوى من ازدواجية مع مديرية إدارة المؤتمرات والمنشورات.

70. تم الاتفاق على ما يلي:

(أ) على عدم وجود ازدواجية في الوظائف بين مكتب أمين المفوضية ومديرية إدارة المؤتمرات والمنشورات.

حاء - مكتب المستشار القانوني

71. كانت الدول الأعضاء متففة على أن أحد العناصر الأساسية للعمل الحكومي المشترك هو إنتاج الوثائق وأن مكتب المستشار القانوني يوجد في صلب العملية. لذلك، كان من المهم وجود مكتب فعال لدعم عمليات ومقررات الدول الأعضاء. وكان من الأهمية بمكان أن يكون هذا المكتب مزوداً بمهنيين ذوي الجودة العالية يتمتعون بالمؤهلات والخبرات المناسبة.
72. أيدت الدول الأعضاء إنشاء وظيفة نائب المستشار القانوني لكنها أكدت على أنه ينبغي أن يكون ضمن المخصصات المالية للهيكل المقترح (أي بدون أي تكلفة إضافية).
73. أوضحت الإدارة أن وظيفة نائب المستشار القانوني لم تدرج بسبب الآثار المترتبة على التكلفة (حوالي 116 000 دولار في السنة). لذلك، فضلوا أن تكون لديهم خمسة أقسام مع السماح لكل رئيس قسم بالتصرف كموظف مسؤول في غياب المستشار القانوني.
74. أحاطت الدول الأعضاء علماء، لكنها أكدت بقوة على وجوب ضمان وجود المستشار القانوني طوال العام لحضور أعمال المفوضية الأساسية والدول الأعضاء. ينبغي أن يضمن الهيكل الجديد تجنب الغياب المستمر. وأعربت الدول الأعضاء عن عدم ارتياحها للغياب المتكرر. كما أشار بعض الأعضاء إلى أن موظفين صغار للغاية قد تركوا كموظفين مسؤولين وهو أمر غير مقبول.
75. خلصت الدول الأعضاء إلى أنها سعيدة بدعم الهيكل المقترح ولكنها تريد أن تتأكد من أن نوعية الموظفين ستكون متناسبة مع الزيادة المقترحة.
76. تم الاتفاق على ما يلي:
 (أ) اعتماد الهيكل بالصيغة المقترحة؛
 (ب) أن لا يترتب على إنشاء منصب نائب المستشار القانوني أي قيمة إضافية أو كفاءة

طاء - مديرية المراسم

77. وافقت الدول الأعضاء على نطاق واسع على الهيكل المقترح ولكنها طلبت تغيير اسم الوحدة الإدارية لتفادي الخلط مع الإدارات أو المكاتب الأخرى داخل المفوضية.
78. انتهزت الدول الأعضاء الفرصة لإبداء قلقها إزاء إساءة استخدام نظام المذكرات الشفهية للسفر غير الرسمي من قبل موظفي مفوضية الاتحاد الأفريقي للأصدقاء والعائلات. وأعربوا عن أملهم في أن يتمكن هذا الهيكل الجديد المعزز من معالجة هذه الانتهاكات.
79. تم الاتفاق على ما يلي:
 (أ) تغيير اسم الوحدة الإدارية لتصبح: وحدة الامتيازات والحصانات.

ياء - مديرية الشراكات وتعبئة الموارد

80. رحبت الدول الأعضاء بدمج القسمين في مديرية واحدة وفقا لمقررات أجهزة صنع السياسات، وتطلعت إلى تحسين الفعالية والاتساق في إدارة الشركات الاستراتيجية للاتحاد الأفريقي وجهود تعبئة الموارد.
81. كان هناك توافق عام على أنه يمكن زيادة تبسيط الهيكل المقترح لضمان المزيد من الكفاءة. ولم تكن الدول الأعضاء مقتنعة بضرورة وجود قسمين وتؤيد وجود إدارة ذات قسم واحد.
82. تم الاتفاق على أن يكون جميع موظفي تعبئة الموارد متمركزين في إطار هذه المديرية ويتم نشرهم في الإدارات والمكاتب حسب الحاجة.
83. تم الاتفاق على ما يلي:

- (أ) ينبغي أن يكون للمديرية قسم واحد يرأسه موظف برتبة م5.
- (ب) ينبغي أن يكون هناك ما مجموعه أربعة (4) موظفين سياسيين كبار. وسيغطي اثنان من هؤلاء قضايا الشراكة ويغطي الآخران قضايا تعبئة الموارد.
- (ج) سيكون هناك ما مجموعه أربعة (4) موظفي سياسة برتبة م2. وسيغطي اثنان من هؤلاء قضايا الشراكة والباقي يغطي قضايا تعبئة الموارد.

كاف - مديرية المرأة ومسائل الجنسين والتنمية

84. أحاطت الدول الأعضاء علما بأن اقتراح الإدارات كان متواضعا في توصيته بتوفير أربعة موظفين إضافيين، وتم إقناعهم ببعض التوزيع المقترح للمناصب.
85. كان هذا هو الحال بصفة خاصة فيما يتعلق بالتوزيع المقترح لموظفي البرامج الإقليمية الذين يغطون الأقاليم الخمسة (5). كان الهيكل المقترح يوصي فقط بثلاثة (3) مسؤولي برامج لتغطية الأقاليم الخمسة (5)، وترك اثنين (2) من الموظفين مع إقليمين (2) لتغطية كل منهما. واعتبر الأعضاء أن هذا سيؤدي إلى تغطية شاملة دون المستوى.
86. اتفق الأعضاء على أنه يمكن تخفيض وظيفتين داخل الهيكل من أجل استيعاب موظفي البرامج الإضافيين اللذين يغطيان الأقاليم.
87. طُرح سؤال حول اسم هذه المديرية. هل ثمة حاجة إلى إدراج "مسائل الجنسين" في اسم المديرية وهل يمكن حذفه. كان الإجماع على الاحتفاظ بالاسم الحالي كما هو.
88. تم الاتفاق على ما يلي:

- (أ) إضافة اثنين (2) آخرين إلى عدد موظفي البرامج برتبة م3 لضمان تغطية أكثر توازنا للأقاليم الخمسة.
- (ب) حذف منصب م3 لموظف برامج كبير لشؤون المرأة ومسائل الجنسين والتنمية وموظف سياسات م2 لمسائل الجنسين والمرأة.

(ج) تغيير اسم المديرية إلى: مديرية المرأة ومسائل الجنسين والشباب

لام - إدارة الإعلام والاتصال

89. كانت الدول الأعضاء متفقة على نطاق واسع مع الهيكل المقترح. وأكدت على الحاجة إلى جعل جميع موظفي الاتصالات مركزيين ضمن هذه المديرية، على أن يتم نشرهم في الإدارات والمكاتب بناءً على الحاجة.

90. وافقت الدول الأعضاء أيضاً على ضرورة استعراض قسم إدارة المعرفة بهدف تعزيز قدرته

91. تم الاتفاق على ما يلي:

- (أ) حذف وظيفة رئيس قسم إدارة المعرفة (م5).
- (ب) ترقية وظيفة موظف المحفوظات من م2 إلى م3.
- (ج) ترقية رتبة أمين المكتب من م2 إلى م3.
- (د) زيادة عدد مساعدي الأرشيف إلى أربعة (4).
- (هـ) الحفاظ على العدد الحالي لمساعدي المكاتب كأربعة (4).

ميم - لجنة الاستخبارات والأمن

92. ناقشت الدول الأعضاء دور هذا المكتب ووظيفته والتمست توضيحاً بشأن أصوله والغرض منه وما إذا كانت هناك أي ازدواجية في مهام إدارة السلم والأمن الحالية.

93. أوضح مكتب الرئيس أنه لا توجد أي ازدواجية وأن المكتب أنشأه داخل مكتب الرئيس بموجب مقرر مؤتمر الاتحاد الأفريقي (المقرر 62) في عام 2006 بتفويض للتعاون مع لجنة أجهزة المخابرات والأمن الأفريقية وتتصرف كواجهة بين لجنة أجهزة الاستخبارات والأمن الأفريقية وهيكلها ومفوضية الاتحاد الأفريقي وأجهزة الاتحاد الأفريقي التابعة لها.

94. تم الاتفاق على ما يلي:

- (أ) ينبغي إعادة تسمية لجنة الاستخبارات والأمن بمكتب الاتصال التابع للجنة أجهزة الاستخبارات والأمن الأفريقية؛
- (ب) وأن يتم تزويد لجنة الاستخبارات والأمن بموظفي سياسة كبار 1 برتبة م6 و 3 برتبة م3.

نون. ديوان نائب الرئيس

95. كانت الدول الأعضاء متفقة على الهيكل كما هو مقترح، ولكن مع التحذير من أن نائب رئيس الموظفين، تمشياً مع الاستنتاجات الواردة في الفقرة 92 أعلاه، يجب ألا يلعب أي دور إشرافي فيما يتعلق بالمديريات التي يديرها نائب رئيس. يساعد المدير العام نائب الرئيس في تنسيق عمل هذه المديريات والمكاتب.

96. تم الاتفاق على ما يلي:

- (أ) تم قبول الهيكل المقترح.

(ب) يجب أن يقوم نائب رئيس الموظفين بإدارة الموظفين داخل ديوان الرئيس فقط وليس المديرين الذين يعملون تحت مسؤولية نواب الرئيس.

سين - مديرية إدارة الموارد البشرية

97. أبلغت وحدة الإصلاح الدول الأعضاء أنه في أعقاب استنتاجات الجلسة المشتركة المنعقدة في 21 أكتوبر، تم استعراض الاقتراح الأصلي لهذه المديرية من قبل عشرة (10) خبراء معينين من الدول الأعضاء، وبالتالي تم تقديم اقتراح مستكمل. وتم التأكيد على أنه لم تحدث سوى تغييرات هامشية على الاقتراح الأصلي.

98. تمت طمأنة الدول الأعضاء من أن الخبراء المعيّنين من الدول الأعضاء قد استعرضوا الهيكل المقترح لمديرية إدارة الموارد البشرية وقدموا بعض المقترحات. ومع ذلك، رأت الدول الأعضاء أنه ينبغي تخصيص موظفين أكثر احترافاً وليس موظفين إداريين لوظيفة التعيين لأن هذا يمثل مشكلة رئيسية في المجال. كما كانت هناك دعوة قوية لاستخدام الرقمنة والتكنولوجيا ونظام معلومات إدارة الموارد البشرية أكثر قوة لضمان الشفافية والمساءلة.

99. دعت الدول الأعضاء أيضاً إلى تبسيط عناوين بعض الوظائف.

100. تم الاتفاق على ما يلي:

- (أ) ترقية وإعادة تسمية موظف المواهب والشراء م3 إلى موظف تعيين رئيسي م4 ؛
 (ب) إعادة تسمية جميع موظفي رتبة م2 موهبة وامتلاك ضباط التوظيف ؛
 (ج) إعادة تسمية جميع موظفي الخدمة العامة برتبة م5 كمساعدين في التوظيف يتم تعيينهم دولياً.

عين - مديرية خدمات دعم العمليات.

101. أشادت الدول الأعضاء بقوة بقرار الاستعانة بمصادر خارجية بالكامل في مجال مشتريات السفر. وكانوا يتطلعون إلى مزيد من الكفاءة والقيمة مقابل النقد لتجنب حوادث مثل المدفوعات التي بلغت 700000 دولارات لتذاكر غير قابلة للاسترداد وغير مستخدمة في عام 2018.

102. ناقشت الدول الأعضاء ما إذا كان ينبغي الاستعانة بمصادر خارجية بالكامل لوظيفة وحدة التطوير العقاري. وافقت الإدارة على مبررات الاستعانة بمصادر خارجية مع التحذير من أن الإدارة ستحتاج إلى الاحتفاظ بالقدرة الفنية الهندسية والمعمارية الحالية (3 وظائف) للإشراف على أي استعانة بمصادر خارجية. كما قدمت الإدارة إحاطة أوسع حول الاستعانة بمصادر خارجية. بناءً على المقررات السابقة، تمت الاستعانة بمصادر خارجية لخدمات التنظيف والبستنة في 1999. كان ينبغي أيضاً الاستعانة بمصادر خارجية لتوظيف الحمالين ولكن كان تأخر تنفيذ هذا المقرر بسبب المقاومة الداخلية.

103. نظرت الدول الأعضاء فيما إذا كانت هناك حاجة إلى إدراج بند يتعلق بإسناد توفير خدمات الاستجابة في حالات الطوارئ إلى فريق إطفاء في حالة نشوب حريق في مقر مفوضية الاتحاد الأفريقي. اتفقت الدول الأعضاء على أهمية وجود تغطية كافية للاستجابة في حالات الطوارئ لكنها خلصت إلى ضرورة تحليل اتفاقية البلد المضيف لمعرفة الأحكام الحالية السارية في هذا الصدد.

104. تم الاتفاق على ما يلي:
- (أ) يجب حذف وحدة التنمية العقارية .
- (ب) ينبغي الاحتفاظ بالوظائف الفنية الثلاث (2.مهندسين ووظيفة معماري واحد) داخل وحدة التطوير العقاري ولكن يتم نشرهم كموظفين في وحدة صيانة وإدارة المرافق وحذف الوظائف الثلاث المتبقية.
- (ج) ينبغي الاستعانة بمصادر خارجية كلياً في مجال شراء خدمات السفر؛
- (د) أن تتم مراجعة اتفاقية البلد المضيف لمعرفة الأحكام المنصوص عليها بشأن خدمات الاستجابة في حالات الطوارئ مثل وجود فريق الإطفاء

فء - نظم إدارة المعلومات

105. كان هناك توافق بين الدول الأعضاء على أن نظم إدارة المعلومات هي عامل تمكين أساسي للعمل اليومي لمفوضية الاتحاد الأفريقي وعلى نطاق أوسع داخل الأجهزة وبالتالي ينبغي ترقيةها إلى مديرية كاملة لأنها تؤدي هذه الوظيفة الأساسية.
106. ناقشت الدول الأعضاء باستفاضة النقل المقترح لبعض وظائف برنامج الساب إلى مكتب نائب الرئيس من أجل تعزيز المساءلة والرقابة الشاملة. وخلصت الدول الأعضاء إلى أن نظام الساب هو أداة إصلاح إداري رئيسية واقترحت أن يقوم مكتب نائب الرئيس للإشراف على هذه الوحدة لمنع أي إدارة من الحصول على أي ميزة غير عادلة. وأشارت بعض الدول الأعضاء إلى كيفية التعامل مع هذا داخل الأمم المتحدة - كوظيفة رقابة مستقلة. لذلك، كان من المناسب أن تدار على مستوى مكتب نائب الرئيس
107. وافقت الدول الأعضاء على أن الأولوية كانت الحصول على أنظمة تعمل، وفي هذا الصدد، ينبغي أن تكون وظائف موظفي نظام الساب ووظائف منتظمة وليست قصيرة الأجل على النحو المقترح حالياً.
108. تم الاتفاق على ما يلي:

- (أ) ترقية القسم إلى مديرية كاملة يرأسها مدير (د.1)
- (ب) ينبغي نقل وحدة الساب إلى مكتب نائب الرئيس وتسميتها بقسم إدارة الموارد في المؤسسة
- (ج) تسوية وظائف موظفي نظام الساب لأن هذه الوظائف ينبغي ألا تكون قصيرة الأجل.

صاد - مديرية الشؤون المالية

109. تدخل مكتب نائب الرئيس لتقديم اقتراح مستحدث قبل بدء مداولات الدول الأعضاء. يجب أن توفر وحدة شهادات الدفع الحالية وظيفية تحكم إضافية. وبموجب الترتيبات الحالية، تكون مديرية البرمجة وإعداد الميزانية والمالية والمحاسبة هي المسؤولة عن الضوابط الداخلية، الأمر الذي لا يعكس الفصل بين المهام على نحو كاف. يجب أن تعمل وحدة التصديق بشكل مستقل وستحتاج إلى عدد كاف من الموظفين لتحسين الضوابط الداخلية العامة. لذا، يُقترح إعادة تسمية هذه الوحدة ليصبح اسمها: وحدة المراقبة المالية ويقع مقرها في مكتب نائب الرئيس بدلاً من مدير المالية في مديرية البرمجة وإعداد الميزانية والمالية والمحاسبة

110. في حين كان هناك تأييد واسع للهيكل المقترح ، أعربت بعض الدول الأعضاء عن رأي مفاده أن الإدارة كما هي قائمة تحتوي على تضارب متأصل في المصالح. وكانت مسؤولة عن إدارة الميزانية والحسابات بالإضافة إلى تسديد المدفوعات. يجب فصل هذه الوظائف لتحسين المساءلة.
111. في هذا الصدد، كان هناك دعم عام لإنشاء وحدة للضوابط المالية داخل مكتب نائب الرئيس
112. تم الاتفاق على ما يلي:
- (أ) إزالة وحدة التصديق على الدفع من مديرية البرمجة وإعداد الميزانية والمالية والمحاسبة وتغيير اسمها إلى وحدة المراقبة المالية داخل مكتب الرئيس.
- (ب) نقل أمانة وزراء المالية الخمسة عشر ووحدة المساهمات إلى مكتب نائب الرئيس؛
- (ج) أن يظل موظفو وحدة الشؤون المالية لإدارة السلم والأمن التي تعتمد إلى حد كبير على تمويل الشركاء مصنفين كموظفين ذوي عقود قصيرة الأجل للسماح بتوحيد جميع أنشطة تمويل السلم والأمن في أداة واحدة وتقديم تقرير واحد - صندوق السلام التابع للاتحاد الأفريقي.
- قاف - مديرية إدارة المؤتمرات والمنشورات**
113. ناقشت الدول الأعضاء باستفاضة الهيكل المقترح لهذه المديرية. اتفقت الدول الأعضاء على وجود سؤال أساسي حول أهمية الاجتماعات المختلفة التي تعقد في الاتحاد الأفريقي. وكانت هناك حاجة ماسة لترشيد عدد الاجتماعات. وإذا لم تتم معالجة ترشيد الاجتماعات، فلا ينبغي لنا أن نتوقع وجود أي تحسينات في جودة الخدمات التي تقدمها مديرية إدارة المؤتمرات والمنشورات.
114. سعت الدول الأعضاء إلى فهم كيفية ميزات الرقمنة في عمليات إدارة المؤتمرات والمنشورات وما الكفاءات التي يمكن الحصول عليها.
115. فيما يتعلق بالموظفين، أحاطت الدول الأعضاء علماً بأنه على الرغم من تخصيص ما مجموعه 136 وظيفة في إطار هيكل مابوتو، فإن الإدارة لم تشغل سوى 52 وظيفة بينما ظلت 84 وظيفة شاغرة. ولاحظت الدول الأعضاء كذلك أنه على الرغم من ذلك، فإن إدارة المؤتمرات والمنشورات تطلب الآن ما مجموعه 184 موظفًا.
116. فيما يتعلق بالتوظيف، أكدت المديرية أنه من بين 136 وظيفة معتمدة، تم توظيف 52 وظيفة فقط. وفي الواقع، كان الأمر يتعلق أكثر بنموذج عمل تجاري. وتستخدم ميزانية المناصب الشاغرة البالغ عددهم 84 موظفًا لتعيين موظفين مستقلين. وبدون الموظفين على المدى القصير، لن تكون المديرية قادرة على العمل.
117. فيما يتعلق بجدول الاجتماعات، أوضحت المديرية أنها تقوم فقط بتوحيد جدول الاجتماعات. تعتمد مديرية إدارة المؤتمرات والمنشورات على الإدارات لتوفير المعلومات في الوقت المناسب وهو تحد كبير. تمت الموافقة على 227 اجتماعًا فقط في عام 2018 ولكن في الواقع كان هناك 887 اجتماعًا إضافيًا. يمثل هذا عبء عمل مختلف تمامًا عن هيكل مابوتو.
118. أعربت الدول الأعضاء عن قلقها البالغ إزاء عدم تعيين 84 وظيفة في أكثر من عقد وأعربت عن قلقها من أن ميزانية الوظائف العادية قد استخدمت لتعيين موظفين مستقلين بدلاً من ذلك. وخلصوا إلى وجود خرق أساسي للأخلاق ونقص تام في الشفافية والمساءلة. ومن غير المعقول أن توافق الدول الأعضاء على نموذج أعمال واحد (وظائف عادية) فقط لتجد أنه تم تطبيق نموذج أعمال آخر (الموظفين المستقلين) والذي جاء بتكلفة إضافية كبيرة على المفوضية. دعت الدول الأعضاء إلى مراجعة قانونية

للنظر في هذه المسألة. وطلبت الدول الأعضاء معالجة هذه المسألة في تنقيح النظم واللوائح المالية لضمان عدم استخدام أموال الوظائف العادية أبدًا لتمويل الوظائف القصيرة الأمد أو المستقلة.

119. اقترح البروفيسور موكوكو إطلاق حملة توظيف واسعة النطاق على مستوى القارة لشغل المناصب الشاغرة لتوظيف الشباب الأفريقيين الموهوبين ضمن مديرية إدارة المؤتمرات والمنشورات. وافقت الدول الأعضاء على هذا الاقتراح بتدبير فوري لشغل 84 مناصب شاغرا.

120. خلص الرئيس إلى أن هذه مسألة مهمة للغاية وأن هذه الممارسة كانت انعكاسا للعقليات السائدة في مفوضية الاتحاد الأفريقي التي تحتاج إلى تغيير عاجل.

121. تم الاتفاق على ما يلي:
 (أ) يجب أن تكون هناك مراجعة قانونية فورية لحسابات مديرية إدارة المؤتمرات والمنشورات.
 (ب) هناك حاجة ملحة لإجراء حملة توظيف على المستوى القاري تستهدف الأفريقيين الأكفاء من الشباب لشغل جميع المناصب الشاغرة داخل الهيكل الحالي قبل النظر في أي مناصب إضافية.
 (ج) ينبغي استكشاف الشراكات مع مراكز التميز الأفريقية والجامعات في الترجمة التحريرية والفورية؛
 (د) يتعين على مديرية إدارة المؤتمرات والمنشورات توضيح العدد الإضافي اللازم من الموظفين المستقلين وذوي العقود القصيرة الأجل الإضافيين إذا تم شغل جميع مناصب مابوتو.
 (هـ) يجب تخصيص 25 موظفًا في الهيكل بصفة مؤقتة. يجب تأكيد هذا التخصيص المؤقت بعد نتائج المراجعة.

راء - قسم خدمات السلامة والأمن

122. كانت الدول الأعضاء متفقة على نطاق واسع مع الهيكل المقترح شريطة إجراء تعديلات رئيسيين.

123. أحاطوا علما بأن كون القسم المقترح يتحمل مسؤوليات كبيرة بما في ذلك إدارة عدد كبير من الموظفين (116 في إطار الهيكل المقترح). لذلك، اقترح رفع درجة الرئيس من درجة م5 إلى درجة م6.

124. ناقشت الدول الأعضاء مبررات تحديد موقع وحدة الجوازات داخل هذه الإدارة بإسهاب ، ووافقت على نقلها إلى مديرية المراسم.

125. تم الاتفاق على ما يلي:
 (أ) نقل وحدة الجوازات إلى مديرية المراسم ؛
 (ب) ينبغي ترقية وظيفة رئيس قسم خدمات السلامة والأمن من م5 إلى م6

شين - مديرية المواطنين والأفريقيين في المهجر

126. كانت الدول الأعضاء متفقة مع الهيكل المقترح ، ودارت معظم المداولات حول النقل المقترح لمديرية المواطنين والأفريقيين في المهجر من مكتب الرئيس إلى مكتب نائب الرئيس. وأعرب بعض الأعضاء عن رأي مفاده أن التنقل إلى مكتب نائب الرئيس يمكن أن يوحى بإشارة سلبية.

127. أوضح البروفيسور موكوكو أن اقتراح نقل مديرية المجتمع المدني والأفريقيين في المهجر جاء من الرئيس ونائب الرئيس أنفسهم بهدف تخفيض عدد الإدارات التي تتبع للرئيس وضمان حصول مديرية المجتمع المدني والأفريقيين في المهجر على المستوى اللازم من الاهتمام بالقيادة العليا.

128. بعد هذه الإحاطة الأساسية اتفقت الدول الأعضاء على ما يلي:

(أ) أن الاقتراح المتعلق بنقل مديرية المواطنين والأفريقيين في المهجر إلى مكتب نائب الرئيس كان مقبولاً وأن النقل لا يوجي ضمناً بأي نوع من تخفيض مستوى الأولوية.

تاء - إدارة الخدمات الطبية والصحية

129. ناقشت الدول الأعضاء على نحو مستفيض المقترحات الخاصة بإدارة الخدمات هذه وأحاطت علماً بطلب الإدارة زيادة العدد المقترح للعاملين في التمريض إلى اثني عشر (12) تمشياً مع المعايير الصحية الدولية للعيادة التي خدمت حجم السكان فيها الذي يفوق عشرة آلاف.

130. كان هناك توافق على أن القضايا الصحية مهمة وترتبط بالرفاه العام. وتم الاتفاق على ضرورة النظر في الخدمات الصحية الطبية بشكل مختلف عن الإدارات الأخرى حيث توجد معايير مهنية محددة للغاية ينبغي الحفاظ عليها

131. ومع ذلك ، لاحظت الدول الأعضاء أن العيادة ليست مستشفى مكتملاً وليس هناك طموح لذلك ، لذا ينبغي أن تكون المعايير المراد تحقيقها متمشية مع معايير ومتطلبات مستوى العيادة وليس المستشفى.

132. تم الاتفاق على ما يلي:

(أ) دعم المقترح الإداري للخدمات الصحية الطبية كما تم تقديمه أصلاً على النحو التالي. واحد (1) مسؤول تمريض كبير في م1 وأربعة (4) موظفين إضافيين للتمريض في الخدمات العامة أ5 على المستوى الدولي؛

(ب) إعادة تصنيف ثلاثة فنيي مختبرات في رتبة خدمات عامة أ.5.

(ج) تم التأكيد على قبول اقتراح الخدمات الطبية بتكلفة إضافية كاستثناء بالنظر إلى وظيفة الرعاية الأساسية التي تنفذها.

(د) سائقي سيارات الإسعاف برتبة خدمات عامة أ.7

سادسا . توصيات عامة

133. أن تقدم المفوضية خطة الانتقال من الهيكل الحالي إلى الهيكل الجديد مع آخر التطورات بما في ذلك فترة انتقال محددة وأطر زمنية واضحة. يجب أن تتضمن الخطة حساباً واضحاً لتكلفة فصل جميع الموظفين الموجودين في الهيكل الحالي والذي لن يتم الاحتفاظ بهم في الهيكل الجديد.

134. يجب أن تكون هناك إمكانية لمراجعة الهيكل المعتمد في غضون فترة قصيرة للسماح بمراجعة الأهمية في ضوء تقسيم العمل مع وكالة الاتحاد الأفريقي للتنمية/النيباد والوكالات المتخصصة للاتحاد الأفريقي والمجموعات الاقتصادية الإقليمية.

135. بالنظر إلى ثقافة الإفلات من العقاب القوية، ينبغي أن يُفهم أن إعادة الهيكلة وحدها لن تغير ثقافة المنظمة. ويجب إجراء مراجعة جادة للموظفين والنظم واللوائح المالية. ولقد أُجريت بالفعل مراجعة مبدئية من قبل الدول الأعضاء، لكن ينبغي تخصيص مزيد من الوقت لضمان أن تكون القواعد النهائية التي اعتمدها هيئات صنع السياسة في نهاية المطاف قادرة على معالجة مسائل الثقافة والمساءلة.
136. في إطار عملية إعادة الهيكلة، يوصى بشدة بمراجعة ولايات المبعوثين الخاصين والممثلين الساميين الحاليين، وذلك من منظور الجدوى والفعالية. يجب الانتهاء من المراجعة بحلول يوليو 2020.
137. أن يتم إنشاء آلية إشراف لعملية توظيف الاتحاد الأفريقي؛
138. تمشياً مع المقرر 635، ينبغي إجراء مراجعة أساسية للموظفين (مراجعة المهارات) فور اعتماد الهيكل في فبراير 2020. وينبغي تطبيق هذه المراجعة على جميع الموظفين (النظاميين وذوي العقود القصيرة الأجل) لتحديد ما إذا كانت مهاراتهم تفي بمتطلبات الهيكل الجديد. يجب تقديم نتائج المراجعة إلى المجلس التنفيذي في يوليو 2020؛
139. يجب على مفوضية الاتحاد الأفريقي التخلي عن المشاريع الممولة من جهات شريكة متعددة مع متطلبات متعددة في الإبلاغ وتتجه نحو أداة تمويل واحدة لبرامجها. وينبغي أن يؤدي ذلك إلى تقليل عدد الموظفين في قسم إدارة الموارد الخارجية.
140. ينبغي أن تكون ثمة خطوط فاصلة واضحة بين المسؤوليات المواضيعية للمستشارين العاملين في مكتب كل من الرئيس ونائب الرئيس؛
141. يجب على الإدارة العليا في مفوضية الاتحاد الأفريقي تحسين أدائها ورقابتها على قضايا إدارة الموظفين.
142. ينبغي إعداد مدونة قواعد سلوك وبقوعها جميع الموظفين بخصوص الالتزام بالسرية فيما يتعلق بأعمال الاتحاد الأفريقي.

شكر خاص

143. أشاد الاجتماع المشترك برئيس اللجنة الفرعية للإصلاح الهيكلي، السيد ديفيد بيبير، سفير جمهورية سيشيل، على الطريقة الممتازة التي قاد بها مداولات الاجتماع المشترك حتى يتم التوصل إلى توافق في الآراء بين الدول الأعضاء بشأن اقتراح منقح لهيكل الإدارات الجديد في مفوضية الاتحاد الأفريقي الذي اعتمده في وقت لاحق لجنة الممثلين الدائمين مع بعض التعديلات الطفيفة.

AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

ص.ب. رقم 3243، أديس أبابا، اثيوبيا، رقم الهاتف: +251-115- 517 700

الموقع الإلكتروني: www.au.int

الاجتماع المشترك للجنة الفرعية بشأن الإصلاحات الهيكلية

واللجنة الفرعية المعنية بالإشراف والتنسيق العام بشأن مسائل الميزانية والمالية والإدارية

31 أكتوبر 2019

10 و16 و18 يناير 2019

أديس أبابا، إثيوبيا

ترجمة: العربية

تقرير حول الاجتماعات المتعلقة بهيكل هيئات الاتحاد الأفريقي والهيئات المتخصصة

اجتماع 31 أكتوبر 2019

مقدمة

1. انعقد الاجتماع المشترك للجنة الفرعية للإصلاحات الهيكلية والإشراف العام والتنسيق للجنة الفرعية للشؤون المالية والميزانية والإدارية في أديس أبابا يومي 21 و 28 أكتوبر / تشرين الأول 2019 برئاسة سعادة السيد ديفيد بيير ، سفير جمهورية سيشيل والممثل الدائم لدى الاتحاد الأفريقي واللجنة الاقتصادية التابعة للأمم المتحدة ورئيس اللجنة الفرعية المعنية بالإصلاحات الهيكلية. وقد ترأس الاجتماع سعادة السيد لازر ماكويات- سافوس سفير جمهورية الكونغو ورئيس اللجنة الفرعية للإشراف العام والتنسيق في المسائل المالية والميزانية والإدارية.

2. حضرت الاجتماع المشترك الدول الأعضاء التالية:

• الجزائر	• مصر	• ليسوتو	• نيجيريا
• أنغولا	• إريتريا	• ليبيريا	• رواندا
• بنين	• غينيا الاستوائية	• ملاوي	• السنغال
• بوتسوانا	• سوازيلند	• مالي	• سيشيل
• بوركينافاسو	• إثيوبيا	• موريتانيا	• الصومال
• الكاميرون	• الغابون	• موريشيوس	• جنوب أفريقيا
• تشاد	• غامبيا	• المغرب	• السودان
• الكونغو	• غانا	• موزامبيق	• تنزانيا
• كوت ديفوار	• غينيا	• ناميبيا	• توغو
• جيبوتي	• كينيا	• النيجر	• تونس

3. افتتح الاجتماع الرئيس المشارك، سعادة سفير السيشيل وشكر مندوبي الدول الأعضاء الذين حضروا الاجتماع، كما رحب بممثلي اللجنة. وقام باستعراض نتائج اجتماعات المكتب السابقة مع المندوبين، واغتنم الفرصة لإبلاغهم بأنه سيكون رئيساً مؤقتاً مشاركاً للجنة الفرعية عقب رحيل سعادة السيد رشيد بن لونس ، سفير جمهورية الجزائر الديمقراطية وفي انتظار التعيين الرسمي للرئيس الأساسي. وأبلغ المندوبين بقرار المكتب بشأن جدول اجتماعات اللجان الفرعية لشهر أكتوبر 2019. وذكر الدول الأعضاء بالتزامها الجماعي الذي عبرت عنه في نيامي والقاضي بإعطاء الأولوية لإتمام تشكيل الهيكل الإداري للمفوضية بما يمكن من مراجعته خلال الدورة العادية السادسة والثلاثين للمجلس التنفيذي للاتحاد الأفريقي المزمع عقده في فبراير 2020 بأديس أبابا.

4. شكر الرئيس المشارك ، سعادة سفير جمهورية الكونغو ، الرئيس المشارك سعادة سفير سيشيل لقبوله تولى منصب الرئيس المؤقت بعد رحيل سعادة السيد رشيد بن لونس سفير الجزائر. ثم اقترح الانتقال إلى اعتماد جدول الأعمال.

اعتماد جدول الأعمال

5. فتح الرئيس المشارك، سعادة سفير سيشيل المجال للتعقيب حول جدول الأعمال. قُدم تعقيب متعلق ببعض هياكل الهيئات المتخصصة التي تمت مراجعتها في شهر مايو وأن اللجنة الفرعية طلبت إجراء تغييرات طفيفة على هياكلها حتى يمكن النظر فيها في الدورة العادية السادسة والثلاثين للمجلس التنفيذي للاتحاد الأفريقي المزمع عقده في فبراير 2020 بأديس أبابا.

6. تم تقديم اقتراح متعلق باستهلال الاجتماع بالعروض التقديمية وفقاً لجدول الأعمال المقترح ، ثم تخصيص وقت للسماح بالنظر في الهيئات المتخصصة والمكاتب التي قامت بالفعل بتقديم مقترحات حول هياكلها والتي كانت تتطلب فقط تعديلات عينية.

7. تم اعتماد جدول الأعمال على النحو المقترح.

تقديم الهيكل المقترح للهيئات المتخصصة

أ. مرصد الهجرة الأفريقية في المملكة المغربية

8. قام مدير الشؤون الاجتماعية بعرض الهيكل المقترح للمرصد الأفريقي للهجرة. وقد هنأت الدول الأعضاء المغرب على استضافة مكتب المرصد كما وافقت على دعم الهيكل بالشكل الذي قُدم به في العرض.

ب. أفريبول

9. عرض مدير الأفريبول الهيكل المعدل لوكالة أفريبول، وتم تدوين النقاط المتعلقة بالهيكل الجديد المقترح وتمت الموافقة على دعم الهيكل المقترح.

ج. مركز إدارة عمليات الهجرة القارية بالسودان

10. عرض مدير الشؤون الاجتماعية الهيكل المقترح للمركز التشغيلي القاري للهجرة. وقد هنأت الدول الأعضاء السودان لاستضافته مكتب المركز.

11. دونت الدول الأعضاء نقاطاً حول التعديلات التي أدخلت بعد الاجتماع الأخير في نيامي واتفقت على دعم الهيكل بالشكل الذي قُدم به في العرض.

د. مركز أفريقيا للدراسة والبحث في مجال الهجرة في مالي

12. عرض مدير الشؤون الاجتماعية الهيكل المقترح على المركز الأفريقي للدراسة والبحث المعني بالهجرة. وقد هنأت الدول الأعضاء مالي على استضافة مكتب المركز.

13. دونت الدول الأعضاء نقاطا حول التعديلات التي أدخلت بعد الاجتماع الأخير في نيامي واتفقت على دعم الهيكل بالشكل الذي قُدم به في العرض

توصيات عامة

14. عقبّت الدول الأعضاء بشكل عام على درجة منصب المدير وأوصت الدول الأعضاء بأن تكون درجة منصب المدير متسقة في جميع أجهزة الاتحاد الأفريقي.

خاتمة

15. اختتم الرئيس المشارك وسفير سيشل الجلسة بعد تهنئة زملائه على العمل الشاق الذي أنجزوه بنجاح. وأبلغ الاجتماع أنه سيتم توزيع التقرير على الجميع ليقوموا بمراجعته والتعليق عليه. وأكد أيضا على أنه سيتم إرسال النسخة النهائية للهيكل المقترح إلى لجنة استعراض المشاريع للنظر فيها.

اجتماع 10 يناير 2020

المقدمة

16. انعقد الاجتماع المشترك للجنة الفرعية للإصلاحات الهيكلية واللجنة الفرعية للإشراف والتنسيق العامين بشأن المسائل المالية والمتعلقة بالميزانية والإدارة في أديس أبابا يومي 10 و 16 يناير 2020 برئاسة سعادة السيد دافيد بيير سفير جمهورية سيشل والممثل الدائم لدى الاتحاد الأفريقي واللجنة الاقتصادية التابعة للأمم المتحدة في أفريقيا ورئيس اللجنة الفرعية للإصلاحات الهيكلية.

17. حضر الاجتماع المشترك الدول الأعضاء التالية:

• السنغال	• • ليسوتو	• جمهورية الكونغو الديمقراطية	• الجزائر
• سيشيل	• سيشيل	• مصر	• أنغولا
• جنوب أفريقيا	• ملاوي	• إريتريا	• بوتسوانا
• السودان	• مالي	• سوازيلند	• بوركينافاسو
• توغو	• موريتانيا	• إثيوبيا	• بوروندي

• أوغندا	• موريشيوس	• الغابون	• الكاميرون
• زامبيا	• المغرب	• غامبيا	• تشاد
• زمبابوي	• ناميبيا	• غانا	• جزر القمر
• •	• نيجيريا	• غينيا	• الكونغو
• •	• رواندا	• كينيا	• كوت ديفوار

18. افتتح الرئيس وسعادة سفير سيشل الاجتماع وشكر مندوبي الدول الأعضاء الذين كانوا حاضرين من أجل الوفاء بالتزاماتهم. كما رحب بممثلي اللجنة، وذكّر الدول الأعضاء بأنه في أعقاب الاجتماعات السابقة للجان الفرعية المشتركة ، تبين أنهم لم تستكملوا بعد مراجعة اعتماد بعض هياكل الأجهزة والهيئات المتخصصة بما يمكن من النظر فيها خلال الدورة العادية السادسة والثلاثين للمجلس التنفيذي للاتحاد الأفريقي المزمع عقده في فبراير 2020 بأديس ابابا.

فيما يخص اعتماد جدول الأعمال

19. قدّم الرئيس وسعادة سفير سيشل جدول الأعمال المنقح للاجتماع على النحو التالي:

أولاً: كلمة الافتتاح لرؤساء اللجان الفرعية

ثانياً: اعتماد جدول الأعمال

ثالثاً: مناقشة الهياكل المتبقية التي لم يتم النظر فيها خلال الاجتماع الأخير

- أمانة منطقة التجارة الحرة للقارة الأفريقية
- الميثاق الأفريقي لحقوق ورفاهية الطفل
- مجلس الاتحاد الأفريقي للسلطات المحلية
- أمانة اللجنة التقنية الدائمة
- قسم معاشات ومزايا الموظفين
- مرصد العلم والتكنولوجيا والابتكار في أفريقيا
- الاتحاد الأفريقي التعمير والتنمية بعد انتهاء الصراع

رابعاً: أعمال متفرقة

20. تم التعليق حول البند الخاص بمراجعة خطة الانتقال وورقة التمويل الذي حُذف من المسودة الأولى لجدول الأعمال، بما أنه قد تم الاتفاق مسبقاً على وجود خطة انتقالية يتم اعتمادها مع الخطة الجديدة لهيكل مفوضية الاتحاد الأفريقي من أجل تحديد عملية الترحيل من الهيكل الحالي إلى الهيكل الجديد.

21. أوضح الرئيس أن اللجنة ما زالت بصدد العمل على استكمال الشكل النهائي للوثيقة. وستكون متاحة للمراجعة في الدورة القادمة للاجتماع المشترك في غضون الأسبوع الموالي.

22. وبالتالي تم اعتماد جدول الأعمال بالصيغة المقترحة.

تقديم الهيكل المقترح للهيئات المتخصصة

ه. أمانة منطقة التجارة الحرة للقارة الأفريقية

23. قدم مفوض التجارة والصناعة الهيكل المقترح لأمانة منطقة التجارة الحرة للقارة الأفريقية. وأوضح للدول الأعضاء أن الهيكل المقترح ناتج عن قرارٍ أفرزه اجتماع مجلس وزراء التجارة والإدارات المتصلة بمفوضية الاتحاد الأفريقي والذي عُقد بأكرا-غانا وذلك بتاريخ 15 ديسمبر 2019. وأوضح أنه انطلاقاً من اتفاقية الأمانة منطقة التجارة الحرة للقارة الأفريقية الفاضية بضرورة استقلالها، فقد سُمح لمجلس الوزراء باتخاذ قرارات بشأن الأمانة وتقديمها إلى الجمعية للمصادقة عليها.

24. كما أوضح مفوض التجارة والصناعة في الاجتماع أنه لم يتم البت في الشكل النهائي للهيكل المقترح، نظراً لأن الوزراء لم يطلعوا على جميع المناصب المقترحة، إلا أنهم تمكنوا من تبني أربعة مناصب وهي: الأمين العام، وثلاثة مدراء. كما أوضح أنه من أجل احترام الأجل النهائي المحدد لتفعيل الأمانة، يستلزم تعيين الأمين العام بحلول شهر فبراير 2020. وأشار كذلك إلى أن الاجتماع الذي جمع بين رئيس مفوضية الاتحاد الأفريقي ورئيس غانا، أفرز قراراً يقضي بالإعلان عن منصب الأمين العام لمدة شهر واحد بدلاً من شهرين وذلك وفقاً لاقتراح الوزراء في مستهل تقريرهم.

25. شكر رئيس الاجتماع المفوض على عرضه وفتح المجال للدول الأعضاء. وقد أعربت الدول الأعضاء عن قلقها بشأن اقتراح تنصيب الأمين العام بدرجة SP2، والتي تعتبر رتبة نائب رئيس المفوضية. حيث شككوا في الأساس المنطقي لهذا التصنيف، وقد قالوا بأنه مبالغ فيه بشكل غير مألوف. علاوة على ذلك، تساءلوا عن العلاقة المهنية التي تربط الأمين العام بالمفوض الذي من المفترض أن يكون أعلى سلطة للاتحاد حين يتعلق الأمر بمحفظات التجارة.

26. كما أثير إشكال آخر بشأن مدى استقلالية أمانة منطقة التجارة الحرة للقارة الأفريقية. لقد أعربت الدول الأعضاء عن ضرورة توضيح مدى الاستقلال الذاتي الذي تتمتع به الأمانة، وذلك من أجل تحديد ما إذا كان الاستقلال الذاتي المشار إليه في الاتفاق هو نفسه الاستقلال الذي تتمتع به الأجهزة الأخرى المماثلة مثلوكالة الاتحاد الأفريقي للتنمية. وقد فهم من أن استقلال الأمانة يعني أن الجمعية تعطي تفويضا كاملا للوزراء لتقديم توصيات بشأن القرارات المتعلقة بالسياسات، ولكن عندما يتعلق الأمر بالميزانية والهيكل، فإن ذلك يستوجب تدخل الأجهزة المعتادة للسياسة العامة واللجنة الفرعية ولجان الممثلين الدائمين والمجلس والجمعية التنفيذيين

27. وقد تساءلت الدول الأعضاء كذلك عما إذا كان قد تم السماح للجنة الفرعية بتقديم توصيات بشأن الهيكل المقترح أم لا ، على الرغم من أن وزراء التجارة قد صادقوا عليها ومن ثم قدمت إليهم كقرار وزاري من قبل المفوض

28. بالإضافة إلى ذلك، تناقشوا حول التكوين والمكانة القانونية التي يتمتع بها فريق التوظيف والذي اقترحه الوزراء من أجل تعيين الأمين العام ومديري الأمانة. علماً أنه تم تشكيلها دون الأخذ بمشورة الأجهزة السياسية المعنية ، وخاصة فيما يتعلق بالموظفين الذين سيتم تنصيبهم. كما قدموا بعض الاقتراحات بشأن المناصب التي يجب أن تدرج في اللائحة من أجل تحسينها.

29. طالب أعضاء الاجتماع حضور مكتبالمستشار القانوني لتقديم المشورة بشأن جميع الأسئلة التي أثيرت، وكذلك لتأكيد حضورهم اجتماع الوزراء وعن طبيعة المواقف أو التوجيهات التي قدمها مكتب الاستشارة القانونية إلى الوزراء. وأكد المفوض أنمكتب المستشار القانوني يحضر بالفعل الاجتماع وكان جزءاً من العملية التي أدت إلى قرار الوزراء.

30. فيما يلي بعض الاقتراحات التي قدمتها الدول الأعضاء بشأن الهيكل المقترح:

- استجابة لمتطلبات الاتساق، يجب أن يكون المستشارون في مستوى P5 وليس D1 كما هو الحال مع جميع الأجهزة الأخرى بما في ذلك المفوضية.
- يوجد ضمن الهيكل المقترح قسم خاص بالمستشار القانوني خاضع لإدارة الشؤون المالية والإدارية. والمستشار القانوني. وقد اقترح الأعضاء أن يكون قسم المستشار القانوني تحت إشراف الأمين العام مباشرة، لأنه لا يمكن الجمع بين الشؤون المالية والإدارية والقانونية ضمن محفظة كبيرة واحدة. وذكرت الدول الأعضاء أن هذا الجمع غير واقعي وأنه لن يكون من السهل تشغيل شخص يحظى بجميع المؤهلات المطلوبة لتسيير شؤون هذه المديرية.

• يجب أن يكون الجهاز المكلف بالتدقيق الداخلي مستقلا عن فرع المالية والميزانية، إذ لا يمكن لنفس الشخص أن يكون مسؤولاً عن تنفيذ الميزانية ومراقبة المصاريف في آن، وأن مثل هذا الموقف سيخلق تضارباً في المصالح.

• ينبغي تكليف وحدة الإصلاح بمراجعة الاقتراح وتقديم النصح في الجلسة وتقييم مدى احترام هذا الهيكل المقترح لقواعد الاتحاد الإفريقي وكذا مدى التزامه بالولاية الموكلة إليه في الأمانة.

31. طرحت بعض الدول الأعضاء أسئلة من أجل فهم أكبر للهيكل المقترح وكانت الأسئلة كما يلي:

- لماذا كان الهيكل يقترح 48 موظفاً مبتدئاً؟
- لماذا اقترح الهيكل 18 موظفاً مسؤولاً عن التنسيق؟
- لماذا لم يقدم الهيكل تصوراً واضحاً للموظفين المحليين؟
- هل كان الهيكل المقترح موافقاً على قرارات الدورة الاستثنائية الحادية عشرة؟
- ما هو السبب المنطقي لهذه الجلسة المشتركة، هل يتمثل في مراجعة الهيكل المقترح عندما يتم الإعلان عن أحد المناصب بالفعل؟

32. عالج مكتب المستشار القانوني مسألة استقلالية اتفاقية التجارة الحرة الأفريقية وأكد أنه وفقاً للاتفاقية الواردة في المادة 13 (3): "يجب أن تكون الأمانة هيئة مؤسسية مستقلة ذاتياً داخل نظام الاتحاد الإفريقي وذات شخصية قانونية مستقلة"، وفي ضوء الأحكام الأخرى للاتفاقية، فإن هذا يعني أن الوزراء قد حولوا بالكامل من قبل رؤساء الدول لتقديم توصيات لاتخاذ القرارات بشأن السياسات، ولكن عندما يتعلق الأمر بالمسائل التي قد يكون لها آثار تتعلق بالميزانية والهيكل، المادة 13 (1) تنص بوضوح على ما يلي: "تنشئ الجمعية الأمانة العامة، وتبنت في طبيعتها وموقعها وتوافق على هيكلها وميزانياتها". وتمشيا مع هذا، لاحظت لجنة القانون المحلي أيضاً المادة 11 (5)، التي تنص على أن "القرارات التي يتخذها مجلس الوزراء، السائرة ضمن فترة ولايته، تكون ملزمة للدول الأطراف. تكون القرارات التي لها آثار قانونية أو هيكلية أو مالية ملزمة للدول الأطراف بمجرد اعتمادها من قبل الجمعية".

33. أبلغ مكتب المستشار القانوني اللجنة الفرعية بأن مجلس الوزراء مسؤول أمام المجلس التنفيذي، وأي قرارات يتخذها مجلس الوزراء والتي لها آثار قانونية أو هيكلية أو مالية تكون ملزمة فقط للنظر فيها من قبل المجلس التنفيذي. وبعد اعتماده من قبل الجمعية،

بما في ذلك ، على سبيل المثال ، قرار تعيين وتنصيب الموظفين (وفقاً للمادة 11 (5) من اتفاقية أمانة منطقة التجارة الحرة للقارة الأفريقية). وستذكر مكتب المستشار القانوني أيضاً تقديم نفس النصيحة في اجتماع مجلس الوزراء.

34. وهكذا ، نصحت لجنة مكتب المستشار القانوني بأنه إذا كانت القرارات التي يتخذها مجلس الوزراء تنطوي على آثار قانونية أو هيكلية أو مالية ، فلن تكون ملزمة قانوناً حتى يتم اعتمادها من قبل الجمعية من خلال العمليات العادية والمعتمدة للاتحاد الأفريقي. وبناءً على ذلك ، أبلغ مكتب المستشار القانوني اللجنة الفرعية أن من اختصاصها النظر في أي من هذه المسائل الهيكلية الواردة في تقرير مجلس الوزراء والتعليق عليها ، لا سيما عندما يكون لها مثل هذه الآثار المالية على الاتحاد ، قبل تقديمها للنظر فيها إلى لجان الأعضاء الدائمين والمجلس التنفيذي والجمعية بعد ذلك.

35. في ضوء ذلك، خاصةً مع الإشارة إلى المادة 11 (5)، فقد نصحت مكتب المستشار القانوني بأنه قبل الإعلان عن الوظيفة، يجب أن تكون الجمعية قد أقرتها ووافقت عليها.

36. بناءً على نصيحة مكتب المستشار القانوني وتعليقات الأعضاء، وافق الاجتماع المشترك على ما يلي:

أ. يجب أن تُعهد إلى وحدة الإصلاح مهمة مراجعة الاقتراح وتقديم المشورة للاجتماع وفقاً لمدى إتباع هذا الهيكل المقترح قواعد الاتحاد الإفريقي، وكان فعالاً قائماً بواجباته المنوطة به.

و. الميثاق الأفريقي لحقوق ورفاهية الطفل

37. اعتمد الميثاق الأفريقي لحقوق الطفل ورفاهيته في 11 يوليو /جويلية 1990 ودخل حيز النفاذ في 29 تشرين الثاني / نوفمبر 1999. وقد قدم مدير الشؤون الاجتماعية تاريخاً موجزاً عن إنشاء اللجنة في عام 2001. أشارت المادتان 32 و 45 من الميثاق إلى أن مفوضية الاتحاد الأفريقي أنشأت الأمانة رسمياً وعينت أمينة للجنة وفقاً للمادة 40 في عام 2007 وقرار المجلس التنفيذي للاتحاد الإفريقي ، (EX.CL/Dec.1010(XXXIII) في يوليو /جويلية 2018 حيث تقرر أن تستضيف مملكة ليسوتو أمانة الميثاق الأفريقي لحقوق ورفاهية الطفل

38. وأحدثت كذلك أعضاء الجلسة المشتركة عن حالة الانتهاء من اتفاق المضيف ، وكذلك المبنى الذي سيعمل المكتب الجديد في ليسوتو. فيما يتعلق بالهيكل ، قدمت مديرة الشؤون الاجتماعية الهيكل المقترح لأمانة الميثاق الأفريقي لحقوق الطفل ورفاهيته، مشيرة إلى إحداث بعض التغييرات الرئيسية ، مثل توسيع الأمانة مما يجعل منها أكثر كفاءة وأكثر قدرة على الوفاء بمسؤولياتها ، وبررت الأمانة ترقية للأمين التنفيذي من الرتبة P5 إلى

الرتبة P6 وكذلك إنشاء وظيفة نائب الأمين في الرتبة P5 ، مشيرة إلى أنها ستضمن وجود هيكل منسق عبر أجهزة الاتحاد الأفريقي. وأوضحت بعد ذلك أن تعيين الموظفين سيتم خطوة بخطوة وفقا لما توفره الميزانية.

39. أتاح الرئيس المجال أمام الدول الأعضاء للدلو بدلوها بشأن الاقتراح المعروض عليها. وأثنى الاجتماع على إدارة الهيكل المقترح ووافق على فكرة شغل المناصب تدريجياً. وقد طالبت الدول الأعضاء بخطة تفصيلية سنوية حول إستراتيجية التوظيف لهذا الهيكل وللإدارة جنبا إلى جنب مع إدارة الموارد البشرية لتقديم تقرير مرحلي شامل حول تنفيذ الإستراتيجية.

40. تساءلت الدول الأعضاء عن أهمية منصب كبير الأخصائيين الاجتماعيين، والأخصائيين الاجتماعيين، وكبير موظفي الاتصال. وأوضح المدير أنه بالنظر إلى المجال الذي تعمل فيه الأمانة، هناك حاجة إلى بعض الخبرة عند التعامل مع الأطفال، وخاصة ذوي الاحتياجات الخاصة وهذا هو السبب في ضرورة توفير هذه الوظائف. فيما يتعلق بكبير موظفي الاتصال ، أوضح المدير أنه منذ أن تم تنصيب الأمانة لأول مرة في مفوضية الاتحاد الأفريقي ، فإن معظم الشركاء الذين يعملون معهم مقيمون في أديس أبابا، لذلك ستكون هناك دائماً حاجة إلى وجود موظفين في الأمانة مختصين في الحفاظ على العلاقة مع الشركاء الموجودين هنا في أديس أبابا.

41. وقد وافق الاجتماع على ما يلي:

أ) دعم الهيكل المقترح.

ب) استلام تقرير مرحلي للتطور المنجز من مفوضية الاتحاد الأفريقي حول التقدم في التنفيذ وذلك بحلول شهر يوليو/ جويلية 2020.

ز. مجلس الاتحاد الأفريقي للسلطات المحلية

42. وافق قرار المجلس التنفيذي (XXV) (EX.CL /d.8.8) لقمة مالابو في يونيو 2014 على إنشاء المجلس الأعلى للاتحاد الأفريقي للسلطات المحلية كهيئة استشارية في هيكل الإدارة في الاتحاد الأفريقي. وقد تم تكليفها بضمان ترجمة احتياجات وتطلعات الشعوب الأفريقية على المستوى المحلي إلى سياسات واستراتيجيات الاتحاد. وهي جزء من السلطات المحلية وتدخل في حيز تنفيذها. وقد عرض مدير الشؤون السياسية الهيكل المقترح على لأمانة والذي سيكون مقره في السنغال ويتألف من تسعة موظفين دوليين واثني عشر موظفا محليا ابتداء من الرتبة GSB إلى P5.

43. وقد ذكر كذلك أن السنغال عرضت تحمل بعض التكاليف المتعلقة بتشغيل المكتب. ومع ذلك ، ستقتصر مساهمة السنغال على الرواتب والتكاليف التشغيلية الأخرى مثل إيجار

مبنى المقر الرئيسي ، إيجار سكن الأمين العام ، فاتورة الهاتف والمياه والكهرباء والبناء والمعدات وصيانة المركبات والأدوات المكتبية.

44. عندما افتتح رئيس الاجتماع الكلمة، أثنت الدول الأعضاء على الهيكل المعروض عليها وهنأت السنغال على اقتراح استضافة هذا المكتب. وتساءلت إحدى الدول الأعضاء عما إذا كان لا يزال من الممكن للدول الأعضاء الأخرى تقديم اقتراح لاستضافة أمانة مجلس الاتحاد الأفريقي للسلطات المحلية. وأوضح أن المناقصات تم إغلاقها في وقت سابق.

45. كما أعرب رئيس الاجتماع عن قلقه بشأن صحة الأرقام الواردة في الآثار المترتبة على التكلفة، ذلك أن المقترح يعود إلى سنة 2018. وأوضح مدير الإدارة أنه سيتم مراجعة هذه الأرقام وفقا لذلك للتأكد من أنها تعكس واقع السوق الحالي. وفيما يتعلق بمسألة العملة، كانت هناك ملاحظة من الدول الأعضاء بشأن العملات المختلفة المستخدمة في الاقتراح. حيث اقترحوا استخدام عملة واحدة فقط وهي الدولار لتجنب الالتباس.

46. ثم تساءلت الدول الأعضاء عن تكلفة مساهمة السنغال، لا سيما فيما يتعلق بمرتبات الموظفين المحليين. سألت الدول الأعضاء عما إذا كان الأمر مؤقتاً، وإذا كانت الإجابة بنعم إلى متى؟ وذكر أن السنغال مستعدة لتحمل تكلفة مرتبات الموظفين المحليين لمدة ثلاث سنوات، وبعد ذلك ستتكفل بهم الدول الأعضاء.

47. وتساءل الاجتماع كذلك عن الآثار المالية المترتبة على الدول الأعضاء بعد ثلاث سنوات والتمس توجيهات مدير الموارد البشرية في هذا الشأن. أوضح مدير الموارد البشرية أنه بعد هذه السنوات الثلاث، سيتعين على الدول الأعضاء تحمل هذه التكاليف بنفسها وأنه يجب على الدول الأعضاء أن تدرك هذه التكاليف منذ البداية.

48. كما كان قد أثير سؤال آخر حول وضعية اتفاقية البلد المضيف. كان هناك تحفظ في الاجتماع على مشروعية قبول سير الهيكل في الوقت الذي لم يتم الانتهاء فيه بعد من اتفاق البلد المضيف. لذلك طلب الاجتماع من مكتب المستشار القانوني تقديم توجيهات بهذا الشأن.

49. وافق الاجتماع على تعليق اعتماد الهيكل إلى أن يتم تقديم توضيح بشأن القضايا التي تسعى الدول الأعضاء للحصول على إيضاحات بشأنها. وهي مسألة قانونية تقضي بالتحقق من سيران الهيكل في الوقت الذي لم يتم فيه توقيع اتفاق البلد المضيف بعد وكذلك بشأن مسألة الآثار المالية المحدثة مع الأخذ في الاعتبار مسألة توقف السنغال عن دفع رواتب الموظفين المحليين.

50. وقد أوضح مكتب المستشار القانوني أن النظام الأساسي للهيكل المرتبط بمجلس الاتحاد الأفريقي للسلطات المحلية لم يتم اعتماده بعد، وعليه، قررت الدول الأعضاء عدم اعتماد الهيكل رسميًا.

ح. أمانة اللجنة التقنية الدائمة

51. أوضح مدير الشؤون السياسية لدى عرضه حول أمانة اللجنة التقنية الدائمة، أنه خلال الجلسة العادية الثالثة للجنة بشأن الخدمات العامة والتسيير المحلي وإعلان التنمية الحضرية واللامركزية الذي عقد في 5 ديسمبر 2018 في أديس أبابا، حثت أمانة اللجنة التقنية الدائمة كلا من مفوضية الاتحاد الأفريقي وإدارة الشؤون السياسية بالنظر إلى الإصلاحات في الاتحاد الأفريقي، على اقتراح هيكل مناسب لأمانة اللجنة التقنية الدائمة (مع مراعاة خصوصيات كل لجنة من اللجان الفرعية) لفريق إصلاح الاتحاد الأفريقي للنظر فيها وإدراجها في مقترح الهيكل العام لمفوضية الاتحاد الأفريقي التي ستقدم للموافقة عليها من قبل أجهزة السياسة في يونيو/ جوان 2019.

52. اقترح الهيكل الجديد ستة موظفين جدد: منسق واحد (1) للأمانة العامة بدرجة P4، نائب منسق بدرجة P3؛ رئيس فني للجنة اللجنة التقنية الدائمة للخدمة العامة والإدارة بدرجة P2؛ رئيس تقني للجنة الفرعية المعنية بالتنمية الحضرية والإسكان والمستوطنات البشرية في اللجنة التقنية الدائمة P2؛ (1) رئيس تقني للجنة الفرعية الخاصة باللامركزية والحكم المحلي في اللجنة التقنية الدائمة بدرجة P2 وخبراء تقنيين وخبراء في بناء القدرات لدعم عمل اللجان الفرعية الثلاث.

53. افتتح رئيس الاجتماع المجال لتعليقات الدول الأعضاء بعد توجيه الشكر للمدير على عرضه. وتساءل المندوبون في الغالب عن سيران الاقتراح، بالنظر إلى أن هذه هي المرة الأولى التي يوجد فيها مقترح يخص اللجنة التقنية الدائمة وأن لدى الاتحاد الأفريقي أربعة عشر (14) شركة اتصالات عامة. وقد أشار المندوبون أنه لدى إنشاء اللجنة التقنية الدائمة، تم تفويض الإدارة لتلعب دور الأمانة، وليس لتكريس أشخاص يعملون فقط لدى اللجنة التقنية الدائمة. وقالوا إنه من الأمن عدم جعل هذه الأمانة أولوية كما شددوا على ضرورة السماح للجان التقنية الأخرى بالمطالبة بالحصول على معاملة مماثلة.

54. وافقت اللجنة تقوم اللجنة برؤية كيفية عمل الهيكل الجديد صاحب الإجماع في محافظة على السلام والأمن وكيف سيعزز عمل اللجنة التقنية الدائمة.

55. رفضت الدول الأعضاء الهيكل المقترح.

خاتمة لليوم

56. وشكر الرئيس جميع المندوبين على حضورهم الاجتماع والمناقشة المثمرة التي أجروها ورأى أنه بالنظر إلى البنود المتبقية في جدول الأعمال، ستكون هناك جلسة ثانية لوضع اللمسات الأخيرة على الهياكل الأخرى وإشراك اللجنة في خطة الانتقال المقترحة من مابوتو إلى الهيكل الجديد. ثم رفعت الجلسة.

اجتماع 16 يناير 2020

57. افتتح الرئيس الاجتماع بالترحيب بجميع المندوبين وأبلغهم بقراره إزالة هيكل اللجنة الأفريقية للطاقة لأن إدارة البنية التحتية لم تتفق بعد على هيكل مقترح نهائي وأبلغ الاجتماع أنه سيكون بإمكانهم الحصول على المشاورة الأولية حول خطة الانتقال المقترحة من المفوضية من مابوتو إلى الهيكل الجديد. لذلك قام الأعضاء المشاركون في الاجتماع المشترك بتنقيح جدول الأعمال على النحو التالي:

أولاً: كلمة الافتتاح لرؤساء اللجان الفرعية

ثانياً: اعتماد جدول الأعمال

ثالثاً: الهياكل الأخرى التي لم يتم النظر فيها في الاجتماع الأخير

• مرصد العلم والتكنولوجيا والابتكار في أفريقيا

• قسم معاشات ومزايا الموظفين

• الاتحاد الأفريقي التعمير والتنمية بعد انتهاء الصراع

رابعاً: مشاورة أولية حول خطة المفوضية الانتقالية

خامساً: أعمال متفرقة

أ) مرصد العلم والتكنولوجيا والابتكار في أفريقيا

58. وتم التذكير كذلك بأن قرار الجمعية (XII) (Assembly / AU / Dec.235) الصادر في فبراير 2009، حدد الحاجة إلى مرصد للعلوم والتكنولوجيا والابتكار في أفريقيا. بعد هذا القرار، تم توقيع اتفاقية البلد المضيف المتعلقة بمقر المرصد في يوليو 2010 بين حكومة جمهورية غينيا الاستوائية ومفوضية الاتحاد الأفريقي. في يناير 2013، قررت الدول الأعضاء إنشاء المرصد كمكتب تقني ومخصص للاتحاد الأفريقي في قرارهم (XX) (Assembly / AU / Dec.452).

59. في ضوء القرارات المذكورة أعلاه، قدمت مديرية الموارد البشرية والتكنولوجيا إلى الجلسة المشتركة الهيكل المقترح وأوضحت أنه يوجد بالفعل مكتب مؤقت مع الموظفين المؤقتين بعقود قصيرة الأجل.

60. فتح الرئيس المجال أمام الدول الأعضاء للتعليق على الهيكل المقترح أو معارضة تشكيله. فأبدت الدول الأعضاء ملاحظة حول وظائف حارس الأمن والنظافة، ونصحت الوزارة بالنظر في خيار الاستعانة بمصادر خارجية لتلك الخدمات. وردت اللجنة بأنها ستنتظر في الاستعانة بمصادر خارجية لخدمات نظافة، ومع ذلك، فقد دعت إلى الحفاظ على منصب حارس الأمن لأن الأخير سيكون بمثابة ضابط اتصال مع مفوضية الاتحاد الأفريقي.

61. علاوة على ذلك، تمت مناقشة قضية الأمن الخارجي، حيث استفسرت الدول الأعضاء حول الممارسة الحالية بشأن الترتيب المنصوص عليه في اتفاق المضيف من حيث التدابير الأمنية للمكتب. أبلغ مكتب المستشار القانوني اللجنة الفرعية أنه وفقاً لاتفاقية استضافة مرصد العلم والتكنولوجيا والابتكار في أفريقيا، يتحمل البلد المضيف العديد من المسؤوليات فيما يتعلق بالتدابير الأمنية في مقر المرصد في هذا البلد. وعلى وجه الخصوص، يتعين على البلد المضيف توفير الأمن والحماية للمرصد لتأمين المباني والمنطقة المجاورة له أو إنفاذ القانون والنظام فيها وذلك وفقاً للمادة 7 من اتفاقية المضيف. ومع ذلك، فقد أوضح مكتب المستشار القانوني أيضاً أنه وفقاً للمادة 6، فإن حرمة المرصد حالت دون وصول الوكلاء الوطنيين، سواء من الجيش أو الشرطة، إلى المبنى إلا بموافقة صريحة أو بناءً على طلب رئيس المرصد. أو مسؤول يعينه.

62. كما تمت إثارة إشكال آخر متعلق باتساق الجدول المفصل والرسم البياني للهيكل حيث كان هناك بعض التناقضات الواضحة للغاية بين الاثنين. وطلب من اللجنة تنسيق الرتبة وعنوان المنصب وفقاً لما هو معمول به في الاتحاد الأفريقي.

63. تساءلت الدول الأعضاء حول الترتيب المؤقت للمكتب، وطلبت من مدير الموارد البشرية تقديم نظرة مفصلة حول خطة الانتقال من المؤقت إلى الهيكل الدائم من حيث الموارد البشرية. وأوضح المدير أنه بالنظر إلى نوع عقود الموظفين العاملين في المكتب المؤقت، فلن يتم استيعابها تلقائيًا في الهيكل الجديد. وسيتم الإعلان عن جميع المناصب.

64. في ضوء المناقشات المذكورة أعلاه ، وافق الاجتماع على التوصيات التالية:

- الاستعانة بمصادر خارجية لخدمات التنظيف ؛
- توظيف حارس واحد للأمن ولخدمات الأمن الخارجية.
- الموافقة على هيكل التنبؤي ريثما يتم إجراء التعديلات المقترحة.

ط. صندوق المعاشات التقاعدية

65. عرضت مديرة الإدارة وإدارة الموارد البشرية الهيكل المقترح لأمانة خطة المعاشات التقاعدية لموظفي الاتحاد الأفريقي. وأوضحت أنه تم وضع الخطة الجديدة للنظر فيها أمام اللجنة الفرعية للرقابة والإشراف على الشؤون المالية والميزانية والإدارية التي عقدت في ديسمبر 2019 وبعد التوصية بتطبيقها ، أبلغت الاجتماع أن الهيكل المقترح يجب أن يأتي قبل الجلسة المشتركة بحيث يتم تقديم كل منهما أمام الجمعية لاعتماده.

66. أشارت الدول الأعضاء إلى أنهم حضروا اجتماع اللجنة الفرعية للإشراف والتنسيق العامين بشأن المسائل المالية والميزانية والإدارية والمعقود في ديسمبر 2019 ورحبت بالهيكل المقترح. ومع ذلك ، كانت هناك بعض التحفظات فيما يتعلق بما إذا كان قد تم إجراء عملية تدقيق للصندوق الذي تلقاه أليكو أم لضمان بذل العناية الواجبة. أكد المدير أنه تم إجراء مراجعة الحسابات بعد القرار (EX.CL/Dec.1008 (XXXXIII) لقمة نواكشوط في عام 2018.

67. أثارت بعض الدول الأعضاء مسألة عدد الموظفين الحاليين الذين سيشغلون وظائف في الهيكل المقترح، وكذلك أولئك الذين شككوا في رواتبهم. وأشار المدير إلى أنه تمت مناقشته في اللجنة الفرعية للإشراف والتنسيق العامين بشأن المسائل المالية والميزانية والإدارية التي عقدت في ديسمبر 2019 وأنه تم الاتفاق على أن تدفع الدول الأعضاء مرتبات موظفي الأمانة من أجل تجنب التمييز. وأوضحت كذلك أنه يوجد في الوقت الحالي ثلاثة موظفين يديرون صندوق المعاشات التقاعدية الحالي مع تعويضات واستحقاقات الموظفين.

68. ومن هنا وافق أعضاء الاجتماع على الموافقة على الهيكل المقترح لاعتماده.

ك. مركز الاتحاد الأفريقي التعمير والتنمية بعد انتهاء الصراع

69. قدم الدكتور أدمور كامبودي، مدير إدارة السلام والأمن، بند جدول الأعمال المتعلق بتشغيل مركز الاتحاد الأفريقي للتعمير والتنمية بعد انتهاء الصراع. وأوجز الجوانب الرئيسية للمركز ، فيما يتعلق بالهيكل والرؤية والمهام والتمويل والموظفين ، وكذلك أنشطة المرحلة المبكرة من مركز الاتحاد الأفريقي التعمير والتنمية بعد انتهاء الصراع.

70. وأبرز الدكتور كامبودي أن المركز يمثل خطوة مهمة في الجهود الأفريقية لتعزيز تنفيذ إطار سياسة الاتحاد الأفريقي بشأن التعمير والتنمية بعد انتهاء الصراع ، على النحو المعتمد في قمة الاتحاد الأفريقي لعام 2006 في بانجول ، غامبيا. تمشيا مع القرار (AU / Dec.710 (XXXI) لقمة نواكشوط في عام 2018، بقبول عرض مصر لاستضافة المركز، وقد أجريت مشاورات لتسريع تشغيل المركز، بما في ذلك الجوانب المتعلقة برؤيته ورسالته والتصميم والهيكل التنظيمي.

71. فيما يتعلق بتمويل المركز، أبلغ اللجنة الفرعية أن الحكومة المصرية قد خصصت مبلغ 250,000 دولار لعمليات المركز، في حين خصص الاتحاد الأفريقي مبلغ 140 و300 دولار في العام 2019، من خلال الميزانية التكميلية. وهكذا، للمضي قدماً، ستكون تعبئة الموارد أمراً بالغ الأهمية. في العام 2020، فإن الأنشطة، وسيتم تمويل الأنشطة عن طريق مبادرة مصرية، ومن المتوقع أن يوفر الاتحاد الأفريقي أيضاً التمويل من خلال عملية الموازنة التكميلية التي ستنفذ في وقت لاحق انطلاقاً من عام 2020. وبالتالي، تم تشجيع الدول الأعضاء على تمويل المركز كجزء من بداية الميزانية العادية في عام 2021.

72. بعد هذا العرض ، فتح الرئيس المجال لتعليق الدول الأعضاء وملاحظاتها على الهيكل. كان هناك قلق بشأن التدابير المؤقتة حيث قدم المدير اقتراحاً لبدء التشغيل عن طريق نشر ثلاثة (3) موظفين حاليين من مفوضية الاتحاد الأفريقي لبدء العمل. شعرت الدول الأعضاء أنه قد يكون من الأكثر أماناً إما انتظار الموافقة على الهيكل، وتعيين الموظفين الدائمين ثم تكليفهم بالعمل في القاهرة أو إذا كانت الإدارة تحتاج حقاً إلى فريق مؤقت، فيجب أن يكونوا مقيمين فيها.

73. واستفسر أعضاء الجلسة المشتركة أيضاً عما إذا كان الهيكل المقترح قد استعرضه وأقره مجلس السلام والأمن. تم مناقشة أنه على الرغم من عدم وجود التزام قانوني ، فقد شارك مجلس السلام والأمن في العملية وشارك بشكل كامل في الهيكل المقترح.

74. وثمة مسألة أخرى أثارت بشأن عنوان الشراكات والتواصل ، ورأت بعض الدول الأعضاء أنه قد يخلق تشويشاً فيما يتعلق بالمديرية المعتمدة حديثاً من حيث الشراكات

وتعبئة الموارد في مفوضية الاتحاد الأفريقي. تم تقديم توضيح حول الحاجة إلى وجود هذا النوع من الوظائف في المركز بالنظر إلى المهام الموكلة إليهم ونوع الارتباطات التي سيتم تنفيذها مع الشركاء في تنفيذ هذه المهمة. لذلك تم الاتفاق على أن تقوم اللجنة بإعادة تسمية الوحدة لتفادي اللبس.

75. أبدت بعض الدول الأعضاء بعض التحفظات على الطريقة التي عُرض بها الرسم البياني الموضح لرئيس المركز بدرجة P6 ، ومنسق البرنامج بدرجة P5، ثم على الفرعين بدرجة P5. تم التوضيح لاحقاً بأن التصنيفات ما هي إلا ألقاب / أسماء وليست مناصب. لذلك، وافق الاجتماع على إبقاء رئيس المركز بدرجة P6، ومنسق البرنامج بدرجة P5 والوحدات الأربع على النحو المقترح. كما طلبت الدول الأعضاء زيادة عدد الموظفين المحليين لأن الموظفين المقترحين يعتبرون غير كافيين لدعم عمل المركز.

76. وافق الاجتماع على التوصيات التالية:

- سيقترن المركز أمين تنفيذي برتبة 6P حيث يكون شخصاً كفواً بالمنصب.
- سيتم دعم الأمين التنفيذي عن قرب من قبل منسق البرنامج بدرجة P5 للإشراف على الوحدات الأربع؛
- يجب زيادة عدد الموظفين المحليين من 6 كما هو موضح حالياً في الهيكل المقترح إلى 11 من أجل توفير الدعم اللازم لعمل المركز؛
- يجب موازنة درجة منصب إدارة المعرفة مع مراعاة درجة رئيس وحدة إدارة المعرفة التي تمت الموافقة عليها مؤخراً في الهيكل الجديد لمفوضية الاتحاد الأفريقي؛
- في المرحلة الأولية، سيتم تسيير المركز من قبل موظفين عاملين في إدارة السلام والأمن في مفوضية الاتحاد الأفريقي، حتى تقوم المفوضية بتعيين موظفين خاصين بالمركز في 2021/2020؛
- تعبئة الدول الأعضاء ومفوضية الاتحاد الأفريقي لتمويل المركز ابتداءً من عام 2021؛
- تمت الموافقة على الهيكل التنظيمي للمركز من قبل اللجنة الفرعية في انتظار التعديلات الطفيفة التي قدمها الاجتماع لتقديمها لاحقاً إلى لجنة الأعضاء الدائمين.

الخاتمة

77. اختتم سعادة الرئيس وسفير سيشل الجلسة بعد تهنئة زملائه على جهودهم في استكمال الأعمال. كما قام بإبلاغ الحضور بأنه سيتم توزيع التقرير على الجميع وأنه سيكون هناك اجتماع لاحق لاعتماد النسخة النهائية للتقرير والهيكل التي تمت مناقشتها والتي سيتم تقديمها بعد ذلك إلى لجنة الأعضاء الدائمين للنظر فيها.

اجتماع 18 يناير 2020

أمانة منطقة التجارة الحرة القارية في أفريقيا

78. عقب انعقاد جلسة لجان المقاومة الشعبية في 17 يناير 2020، تم النظر في مشروع قرار تقرير اجتماع وزراء التجارة الأفارقة الذي عقد في أكرا، غانا، من 9 إلى 15 ديسمبر 2019 (EX.CL/1188(XXXVI)) ، وافقت مفوضية الاتحاد الأفريقي على الاجتماع المشترك لإعادة النظر في هيكل أمانة منطقة التجارة الحرة القارية الأفريقية، علمًا أن الموعد النهائي لتفعيل الهيكل المذكور في القرار ذي الصلة، وذلك لمتابعة سيره بشكل عاجل

79. استهل السيد الرئيس وسعادة سفير سيشل الاجتماع بمراجعة مخرجات المناقشة التي تم تداولها خلال الاجتماع المشترك في الأسبوع الماضي حول هذا الموضوع. وأوضح الرئيس أنه عبر لمفوضية الاتحاد الأفريقي عن جميع التحفظات والتوصيات الصادرة عن الجلسة المشتركة. وأكد أنه على الرغم مما سبق ذكره، فقد أصدرت لجنة الأعضاء الدائمين تعليمات إلى اللجان الفرعية لإعادة النظر في الهيكل كمحاولة للوفاء بالموعد النهائي الذي حددته الجمعية فيما يتعلق بتفعيل اتفاقية التجارة الحرة لأفريقيا.

80. ولهذا الغرض ، ومع الأخذ بعين الاعتبار المناقشة السابقة التي أجرتها اللجنة الفرعية بشأن هذا الموضوع ، فقد وافقت هذه الأخيرة على مراجعة الهيكل في سياق مشاريع القرارات التي قدمها مفوض وزارة التجارة والصناعة سعادة السيد ألبرت موتشانغا ، وتم الاتفاق على ما يلي:

- ينبغي دمج الفقرتين 5 و 8 في فقرة واحدة على النحو التالي: توافق اللجنة على أن التوظيف في الأمانة ينبغي أن يتم على مرحلتين؛ تتعلق المرحلة الأولى بالتعيين الأولي للأمين العام، وأربعة مديرين وموظفين أساسيين؛ أما المرحلة الثانية (من التوظيف) فتخص الوظائف التي يتعين شغلها بعد اعتماد هيكل وميزانية دائمين؛
- تنص الفقرة 9 على أن درجة الأمين العام هي SP3؛

- ينبغي إعادة صياغة الفقرة 11 ليصبح نصها كما يلي: تقدم لجنة الأعضاء الدائمين طلبا من خلال اللجنة الفرعية المعنية بالإشراف والتنسيق في المسائل المتعلقة بالميزانية والمالية والإدارية يقضي بضرورة عقد اجتماع مع اللجنة الخامسة عشرة قبل 15 آذار / مارس 2020 لاعتماد ميزانية عام 2020 الخاصة بالأمانة من أجل الفترة الممتدة من أبريل إلى ديسمبر 2020. كما تدعو اللجنة أمانة اتفاقية التجارة الحرة الأفريقية إلى تقديم ميزانية 2021 خلال اجتماع الميزانية المعتاد؛
- يجب أن ينص النص الجديد في الفقرة 13: على حثّ الدول الأعضاء على تسهيل حضور وزراء التجارة في جميع اجتماعات وزراء التجارة والهيئات الفرعية لضمان النصاب القانوني في جميع الأوقات؛
- ينبغي تبديل الفقرتين 14 و 15.

خاتمة الاجتماع:

81. شكر الرئيس جميع المندوبين على حضورهم الاجتماع وعلى مشاركتهم الفعالة في المناقشة، وأبلغ أنه ستكون هناك جلسة أخرى لمراجعة إستراتيجية التمويل النهائية المقترحة وخطة الانتقال من مابوتو إلى الهيكل الجديد من المفوضية واعتماد التقرير الذي سيتم تقديمه بعد ذلك إلى جمهورية الصين الشعبية للنظر فيه. ثم رفعت الجلسة.

مشروع قرار بشأن الهيكل الإداري الجديد لمفوضية الاتحاد الإفريقي عملاً بقرار الجمعية

Ext/Assembly/AU/Dec.1-3(XI)

المجلس التنفيذي:

1. يُذكر بقرار الجمعية الاستثنائية لرؤساء الدول والحكومات في نوفمبر 2018 بشأن الإصلاح المؤسساتي للاتحاد الإفريقي (الاتحاد الإفريقي) (Ext/Assembly/AU/Dec.1-3 (XI):

(أ) تكليف رئيس المفوضية بتطوير هيكل إداري جديد يتسم بالتخفيف والتوجه نحو الأداء، مع مراعاة تقسيم العمل بين الاتحاد الإفريقي والمجموعات الاقتصادية الإقليمية والآليات الإقليمية والدول الأعضاء والمنظمات القارية؛

(ب) مناقشة رئيس المفوضية بتقديم هيكل مفصل أصغر حجماً، وفقاً للإجراءات المقررة، إلى جانب تداعياته المالية من أجل النظر فيه خلال الدورة العادية الخامسة والثلاثين للمجلس التنفيذي المقرر عقدها في الفترة الممتدة من 27 إلى 28 يونيو 2019 في نيامي، النيجر؛ و

(ج) تفويض اعتماد الهيكل الإداري الجديد إلى المجلس التنفيذي خلال دورته العادية الخامسة والثلاثين في يوليو 2019.

2. يُذكر أيضاً بقرار المجلس التنفيذي (EX.CL/Dec.1057(XXXXV) بتوسيع نطاق تقديم هيكل الإدارات إلى الدورة العادية السادسة والثلاثين للمجلس التنفيذي في فبراير 2020؛

3. يعتمد الهيكل الإداري الجديد لمفوضية الاتحاد الإفريقي واستراتيجية التمويل ويطلب من المفوضية إكمال تنفيذ الهيكل الجديد في غضون عامين من تاريخ اعتماد هذا القرار؛

4. يقرر أن يتم تمويل تنفيذ الهيكل الإداري الجديد في حدود الوسائل المتاحة ويجب ألا يقتضي أي تكلفة إضافية على الدول الأعضاء؛

5. يقرر أن يتم إجراء تدقيق لمهارات الموظفين وكفاءاتهم وأن يتم تطبيقه على الموظفين الدائمين وغير الدائمين لتحديد ما إذا كانوا يستوفون متطلبات الهيكل الجديد؛

6. يقرر أن تقوم المفوضية تحت إشراف خبراء التوظيف العشرة (R10) بتطوير التوصيفات العامة للوظائف ومتطلبات الكفاءة للهيكل الإداري الجديد للمفوضية بحلول يونيو 2020؛ وإجراء تدقيق لمهارات الموظفين وتقييم الكفاءات. تقوم شركة مستقلة بمساعدة المفوضية والخبراء العشرة R10، عند الاقتضاء، ويطلب من المفوضية تقديم كل الدعم التقني والإداري والمالي واللوجستي لتسهيل هذه العملية؛

7. يُكلف المفوضية والدول الأعضاء إنهاء خطة الانتقال وإستراتيجية التمويل بحلول يونيو 2020 للنظر فيها خلال الدورة العادية السابعة والثلاثين للمجلس التنفيذي؛

8. يطلب من رئيس المفوضية إنهاء مراجعة جميع المكاتب التمثيلية والإقليمية ومكاتب الاتصال لتقييم فعاليتها وكفاءتها وأدائها بحلول يونيو 2020 وتقديم مقترحات لإعادة هيكلة هذه المكاتب وكذا التداعيات المالية إلى المجلس التنفيذي للنظر فيها خلال دورته العادية السابعة والثلاثين؛

9. **يعترف** بأن إعادة الهيكلة وحدها لن تحقق التغيير اللازم في الثقافة داخل المفوضية. **يوصي** بأن مراجعة القواعد واللوائح الخاصة بالموظفين والنظام المالي يجب أن تشكل إطاراً قوياً لتحسين المساءلة والأداء وتغيير الثقافة؛

10. **يقرر** تقييم التقدم المحرز في تنفيذ الهيكل الإداري الجديد خلال الدورة العادية الواحد والأربعين للمجلس التنفيذي. يجب أن تأخذ هذه العملية بعين الاعتبار العمل الجاري من أجل تقسيم فعال للعمل بين مفوضية الاتحاد الإفريقي ووكالة تنمية الاتحاد الإفريقي/نيباد والوكالات المتخصصة الأخرى التابعة للاتحاد الإفريقي والمجموعات الاقتصادية الإقليمية والآليات الإقليمية والدول الأعضاء وغيرها من المنظمات القارية بهدف ضمان التبعية والتكامل وترشيد البرامج والعمليات.

11. **يشير** إلى الفقرة 24 من قرار نوفمبر 2018 الصادر عن الدورة الاستثنائية العشرين للمجلس التنفيذي (Ext/Ex/C.1/Dec.1(XX)) **وتطلب** من المفوضية تطبيق بصرامة أحكام النظامين الأساسيين والإداريين لموظفي الاتحاد الإفريقي فيما يتعلق الفصل الإلزامي للموظفين غير النظاميين، والتوقف فوراً عن تجديد عقود الموظفين غير النظاميين بما يتجاوز العدد المسموح به من التجديدات، وتطبيق الجزاءات على من يجددون هذه العقود.

AFRICAN UNION UNION AFRICAINE

African Union Common Repository

<http://archives.au.int>

Organs

Council of Ministers & Executive Council Collection

2020-02-07

Report of the PRC Sub-Committee on Structural Reforms, With Report on Financial Implications

African Union

DCMP

<https://archives.au.int/handle/123456789/8355>

Downloaded from African Union Common Repository