

AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

---

Addis Ababa, ETHIOPIA P. O. Box 3243 Telephone: +251 11-551 7700 Fax: +251 11-551 7844

Website: [www.au.int](http://www.au.int)

---

المجلس التنفيذي  
الدورة العادية الثالثة والثلاثون  
نواكشوط، موريتانيا، 25-29 يونيو 2018

الأصل: إنجليزي

EX.CL/1077(XXXIII)ii

تقرير اللجنة الفرعية  
للجنة الممثلين الدائمين لمسائل المراجعة

اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب (بانجول)	ACHPR
المحكمة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب (أروشا)	AfCHPR
الشؤون الإدارية والموارد البشرية	AHRM
أداة الاتحاد الأفريقي للرصد والتقييم وإعداد التقارير	AMERT
مجلس التعيين والترقية	APROB
مجلس الاتحاد الأفريقي الاستشاري لمكافحة الفساد	AUABC
مفوضية الاتحاد الأفريقي	AUC
مكتب رئيس المفوضية	BCP
مجلس المراجعين الخارجيين للاتحاد الأفريقي	BoEA
مديرية منظمات المجتمع المدني والأفريقيين في المهجر	CIDO
المعلومات والاتصالات	COM
المؤتمرات والمنشورات	CON
مكتب نائب رئيس المفوضية	DCP
قسم الاقتصاد الريفي والزراعة	DREA
إدارة الشؤون الاقتصادية	EAD
الاتحاد الأوروبي	EU
الموارد البشرية والعلوم والتكنولوجيا	HRST
المكتب الأفريقي للثروة الحيوانية	IBAR
إدارة البنية التحتية الطاقة	IED
قسم نظم معلومات الإدارة	MIS
الشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا	NEPAD
مكتب المراجعة الداخلية	OIA
مكتب المستشار القانوني	OLC
مكتب الأمين العام للمفوضية	OSGC
إدارة الشؤون السياسية	PAD

البرلمان الأفريقي	PAP
البرمجة وإعداد الميزانية والمالية والمحاسبة	PBFA
لجنة الممثلين الدائمين	PRC
إدارة السلم والأمن	PSD
إدارة الشؤون الاجتماعية	SAD
النظم والتطبيقات والمنتجات في معالجة البيانات.	SAP
التخطيط الاستراتيجي للسياسات والرصد والتقييم وتعبئة الموارد	SPPMERM

**مشروع تقرير الاجتماع الرابع عشر للجنة الفرعية  
للجنة الممثلين الدائمين لمسائل المراجعة  
المنعقد في 14 مايو 2018**

**أولاً: مقدمة**

1. عُقد الاجتماع الرابع عشر للجنة الفرعية للجنة الممثلين الدائمين لمسائل المراجعة في أديس أبابا، إثيوبيا في 14 مايو 2018. وبدأ الاجتماع في الساعة 10:30.

**ثانياً: الحضور**

2. ترأس الاجتماع صاحب السعادة جيمس بيثيا مورغان، سفير جمهورية جنوب السودان ورئيس اللجنة الفرعية. وحضر الاجتماع ممثلو الدول الأعضاء التالية:

1. بوروندي
2. كوت ديفوار
3. الجابون
4. كينيا
5. ملاوي
6. موريشيوس
7. ناميبيا
8. جنوب السودان
9. جامبيا
10. توجو
11. تونس
12. زيمبابوي

**ثالثاً: الكلمة الافتتاحية**

3. افتتح الرئيس الاجتماع ورحب بكل الدول الأعضاء الحاضرة وبممثلي مفوضية الاتحاد الأفريقي. وأشار الرئيس أيضاً إلى أنه كان يفكر في الاستقالة عن رئاسة اجتماعات اللجنة الفرعية لشؤون المراجعة لعدد من الأسباب منها عدم تنفيذ توصيات المراجعة ولا سيما التوصيات التي تظهر في كل عمليات المراجعة، ومنها كذلك التعليقات التي أبدت خلال خلوة القاهرة والمحت إلى أن رئيس اللجنة الفرعية ينبغي أن يحمل شهادة محاسب عام معتمد أو لديه معرفة/خلفية في المحاسبة.

4. ناشد أعضاء اللجنة الفرعية وممثلو مفوضية الاتحاد الأفريقي الرئيس الاستمرار في رئاسة هذه الهيئة الموقرة وتعهدوا بتقديم الدعم الكامل للرئيس. كما ذُكر الاجتماع بأنه وفقاً لقواعد إجراءات الاتحاد الأفريقي، لا يُشترط التمتع بمؤهلات/خلفية عملية لرئاسة أي لجنة فرعية للجنة الممثلين الدائمين. ولذلك، فعند انتخاب دولة عضو، يُصبح سفيرها رئيس اللجنة الفرعية بصرف النظر عن المؤهلات.

5. شكر الرئيس الأعضاء على تعليقاتهم وعلى إعادة تأكيد دعمهم الكامل له خلال رئاسته. وفي هذا الصدد، قبل الرئيس الاستمرار في رئاسة اجتماعات اللجنة الفرعية لشؤون المراجعة حتى نهاية ولايته.
6. اختتم الرئيس كلمته بِحَثِّ اللجنة الفرعية ومفوضية الاتحاد الأفريقي على الاستمرار في العمل نحو تحقيق مصالح الاتحاد الأفريقي وتحسينه.

### رابعًا: اعتماد جدول الأعمال

7. قدم الرئيس جدول الأعمال مع التعديلات الواردة أدناه:

1. الكلمة الافتتاحية
2. اعتماد جدول الأعمال
3. بحث أداء الميزانية للسنة المنتهية في 31 ديسمبر 2017
4. بحث تقرير المراجعة الداخلية حول مصفوفة تنفيذ توصيات المراجعة في 28 فبراير 2018
5. بحث التقرير عن أنشطة مكتب المراجعة الداخلية لعام 2017
6. بحث التقرير عن تحقيق مكتب المراجعة الداخلية حول التعيين في البرلمان الأفريقي وفقًا لمقرر المجلس التنفيذي (XXX) EX.CL/DEC.979
7. بحث التقرير السابق للجنة الفرعية لشؤون المراجعة، الوثيقة EX.CL/1073(XXX)iv
8. ما يستجد من أعمال.

### خامسًا: بحث أداء الميزانية للعام 2017

#### ألف. العرض

8. دعا رئيس اللجنة الفرعية مديرة مكتب المراجعة الداخلية إلى تقديم تقرير المراجعة عن أداء الميزانية للعام المنتهي في 31 ديسمبر 2017
9. أحاطت مديرة مكتب المراجعة الداخلية الاجتماع علمًا بأن المراجعة جرت وفقًا للمادتين 3 و4 من لوائح المراجعة الداخلية للاتحاد الأفريقي. وصرحت المديرة أيضًا بالآتي:

(1) كانت ميزانية مفوضية الاتحاد الأفريقي لعام 2017 (باستثناء التمويل العابر، والمساعدة الفنية والمشروعات الخاصة) 298198903 دولار أمريكي (وهي ميزانية أصلية بقيمة 231877963 دولار أمريكي بالإضافة إلى ميزانية إضافية بقيمة 66320940 دولار

أمريكي). وانقسم هذا المبلغ إلى 186721934 دولار أمريكي للميزانية البرنامجية و111476970 للميزانية التشغيلية.

(2) كان معدل التنفيذ الكلي للفترة 55% من الميزانية الكلية و72% من الأموال المتاحة. وكان تنفيذ الميزانية البرنامجية 115218312 دولار أمريكي بمعدل تنفيذ يبلغ 43% من الميزانية و69% من الأموال المتاحة. وكان تنفيذ الميزانية التشغيلية 83573934 دولار أمريكي بمعدل تنفيذ يبلغ 75% من الأموال المتاحة.

(3) كشف تحليل لمصادر التمويل للميزانية البرنامجية أنه تم صرف 115039829 من المبلغ المتعهد به الذي يبلغ 186721934، ويمثل ذلك نسبة 61%. ولوحظ أنه لم يتم استلام أي شيء من الأموال المتعهد بها من تسعة شركاء.

(4) بالإضافة إلى ذلك، وكما ظهر في نظام الأداة الأفريقية للرصد والتقييم ورفع التقارير، جرى التخطيط لـ 226 مُخرجًا لم يتحقق منها تمامًا سوى 52 (23%) قبل نهاية العام. وكانت أنشطة ذات صلة بـ 162 نشاطًا قد تم البدء فيها وما تزال قيد العمل. فيما لم يتم البدء في 12 نشاطًا (5%) قبل نهاية العام 2017.

(5) يرى مكتب المراجعة الداخلية أن الأداء الكلي للفترة قيد الاستعراض كان "غير مرضٍ" بالنسبة لمخرجات البرامج وأنه "بحاجة لمزيد من التحسين" بالنسبة لتنفيذ الميزانية.

(6) أحاط مكتب المراجعة الداخلية علمًا ببعض نقاط الضعف في المراقبة الداخلية في تخطيط الميزانية وتنفيذها، شملت حالات عدم رد خطوط الطيران لثمن بعض التذاكر غير المستخدمة، وفقدان بعض الوثائق المالية لبعض المشتريات، وعدم رفع ميزانيات البرامج لبعض المكاتب على نظام الساب لاستخدامها وكذلك عدم إدماج ميزانيات البرامج في الميزانية الرئيسية لمفوضية الاتحاد الأفريقي بالنسبة لبعض المكاتب.

10. لخصت مديرة مكتب المراجعة الداخلية بعد ذلك بعض التوصيات ذات الصلة بنظام المراقبة الداخلية وتشمل ما يلي:

(1) ينبغي أن تكفل مديرية الشؤون الإدارية والموارد البشرية إرسال جميع المطالبات برد ثمن التذاكر غير المستخدمة والمتابعة مع خطوط الطيران المعنية.

(2) ينبغي أن تعزز مديرية البرمجة والميزانية و المالية والمحاسبة نظام حفظ الملفات بها لتضمن عدم فقدان أي من ملفات المعاملات المالية وإتاحتها للمراجعة عند الطلب. وينبغي أن تبحث مديرية البرمجة إمكانية استخدام أحد حلول الأنظمة الإلكترونية لحفظ الملفات.

(3) ينبغي أن تكفل مديرية البرمجة والميزانية و المالية والمحاسبة تحميل الميزانية البرنامجية المعتمدة للمعهد الأفريقي للتعليم والتنمية في نظام الساب وإمكانية استخدامها لتنفيذ أنشطة البرنامج.

(4) ينبغي أن تكفل مديرية الموارد البشرية والعلم والتكنولوجيا تضمين ميزانية أنشطة البرامج الخاصة بلجنة الاتحاد الأفريقي للعلم والتكنولوجيا والأبحاث في أوجها في الميزانية الرئيسية لمفوضية الاتحاد الأفريقي؛ وذلك لتمكين المكتب من تنفيذ أنشطة البرامج لتحقيق أهدافه.

(5) ينبغي أن تكفل مديرية الشؤون الاجتماعية – بالتعاون مع مديرية البرمجة والميزانية والمالية والمحاسبة- تضمين الميزانيتين التشغيلية والبرمجية لمجلس الاتحاد الأفريقي للرياضة في الميزانية الرئيسية لمفوضية الاتحاد الأفريقي لتيسير عمل المجلس.

## باء. المداولات

11. بعد العرض حول تقرير المراجعة الداخلية عن أداء الميزانية للعام المنتهي في 31 ديسمبر 2017، دعا الرئيس الأعضاء للمداولات. وتتلخص مداولات الأعضاء فيما يلي:

(1) أراد الأعضاء الحصول على توضيح حول الكيفية التي يمكن أن تُفقد بها الوثائق المالية في حين أنه – حسب علمهم – من المفترض أن تضمن الوثائق الداعمة في النظام المحاسبي المستخدم. كما طُلب توضيح الفرق بين نظام الساب والأداة الأفريقية للرصد والتقييم ورفع التقارير وما إذا كان النظام والأداة يتفاعلان.

(2) طلب الأعضاء – بغرض تحقيق المساءلة – أن تُدعى الإدارات ذات الصلة إلى حضور اجتماعات اللجنة الفرعية للاستماع إلى أسئلة الأعضاء وشواغلهم والرد عليها. وينبغي أيضًا أن تسرد التقارير الإدارات المعنية.

(3) سعى الأعضاء إلى معرفة أسباب انخفاض معدل تنفيذ الميزانية وكذلك وجود حالات عدم تضمين الميزانية في نظام الساب كما هو الحال بالنسبة للمعهد الأفريقي للتعليم والتنمية.

(4) تساءل الأعضاء حول الخط الزمني لتوسيع نطاق ساب ليشمل كل أجهزة الاتحاد الأفريقي ومكاتب مفوضية الاتحاد الأفريقي.

(5) سعى الأعضاء إلى معرفة التدابير التي وضعتها المفوضية لسد العجز في أداء الميزانية.

(6) أفاد الأعضاء أنه من أجل فهم أفضل للمسائل المذكورة في التقارير، يجب أن تُمنح اللجنة الفرعية وقتًا كافيًا لقراءة التقارير وبحثها مع عقد الاجتماعات في شكل خلوة؛ إذ يشكل قصر الوقت المخصص إلى جعل قراءة كل وثائق الحزمة واستعراضها ونقدها، تحديًا.

(7) اقترح الأعضاء تقاسم المعلومات الخاصة بأداء الميزانية مع اللجنة الفرعية للإشراف العام على الميزانية والشؤون المالية والإدارية.

جيم. الردود

12. يمكن تاخيص ردود ممثلي مفوضية الاتحاد الأفريقي فيما يلي:

- (1) أفادت مديرة مكتب المراجعة الداخلية بأن الإدارات التي بها حالات فقدان الوثائق ذُكرت في الملحق 6 للتقرير. وفي هذه الحالة، وتعلق جميع الوثائق المفقودة بشراء تذاكر السفر من قبل وحدة السفر.
- (2) أفاد مدير مكتب المراجعة الداخلية بأن مديرية البرمجة وإعداد الميزانية والمالية والمحاسبة طُلب منها تضمين كل الوثائق المعتمدة في نظام الساب وإتاحتها من أجل تنفيذ أنشطة البرامج.
- (3) أوضحت مديرة مكتب المراجعة الداخلية أيضاً أن الحزمة التي تشمل الوثائق التي ستناقش في اللجنة الفرعية تم توزيعها على الأعضاء قبل الاجتماع بأسبوع.
- (4) كما أشارت إلى أن المفوضية بدأت تنفيذ تدابير سد العجز في أداء الميزانية ومنها وقف الإمداد بالأموال في حالة عدم رفع التقارير، وإعادة تخصيص الأموال التي كانت تُخصص للإدارات المنخفضة الأداء، ووضع حد أقصى محسوب على نحو علمي لعروض الميزانية لعام 2019.
- (5) شرح مستشار نائب الرئيس الفرق بين النظامين وأفاد بأن نظام الساب نظام محاسبي أما الأداة الأفريقية للرصد والتقييم ورفع التقارير فتستخدم بوصفها أداة للرصد والتقييم. والنظامان منفصلان ولا يتفاعلان. وأردف أن الساب لم يتم توسيع نطاقه في كل المكاتب الإقليمية للاتحاد الأفريقي بسبب عدد من التحديات منها القدرات البشرية وقلة عدد الموظفين وعدم وجود تمويل.
- (6) فيما يتعلق بمسألة انخفاض معدل تنفيذ الميزانية، أوضح أن تأخر استلام مساهمات الدول الأعضاء أيضاً يؤثر على تنفيذ الميزانية.
- (7) وأوضح أيضاً أن جعل ممثلي الإدارات المعنية يردون على أسئلة الأعضاء أمر يستغرق المزيد من الوقت. ومع ذلك فقد طُلبت الردود من الإدارات المعنية وُجمعت باعتبارها جزءاً من التقرير المقدم.

#### دال. استنتاجات اللجنة الفرعية

13. بناءً على المداولات والردود، اعتمدت اللجنة الفرعية التقرير وقدمت التوصيات المحددة التالية:

- (1) ينبغي أن تعمل مفوضية الاتحاد الأفريقي ومكاتبها ذات الصلة لتنفيذ التوصيات الواردة في تقرير مراجعة أداء الميزانية للعام 2017.
- (2) ينبغي أن يكفل مكتب المراجعة الداخلية دعوة الإدارات المعنية (الواردة في التقارير) لحضور اجتماعات اللجنة الفرعية للرد على أسئلة الأعضاء وشواغلهم.
- (3) ينبغي أن يتابع مكتب نائب الرئيس نظام الساب ويكفل توسيع نطاقه ليشمل كل مكاتب الاتحاد الأفريقي.
- (4) ينبغي أن تعزز المفوضية الآليات الموضوعية لسد عجز أداء الميزانية.



5) ينبغي أن يكفل مكتب المراجعة الداخلية تقاسم تقرير مراجعة أداء الميزانية الذي تبثه اللجنة الفرعية لمسائل المراجعة أيضًا مع اللجنة الفرعية للميزانية والشؤون المالية والإدارية .  
سادسًا: بحث مصفوفة تنفيذ توصيات المراجعة في 28 فبراير 2018  
ألف. العرض

14. دعا رئيس اللجنة الفرعية مديرة مكتب المراجعة الداخلية إلى تقديم مصفوفة تنفيذ توصيات المراجعة.

15. أشارت مديرة مكتب المراجعة الداخلية إلى أن تقرير مصفوفة التنفيذ يقصد منه تزويد اللجنة الفرعية للجنة الممثلين الدائمين لمسائل المراجعة بموجب لوضع تنفيذ التوصيات في 28 فبراير 2018، وهذا الوضع يتحدد حسب:

1) تقارير مجلس المراجعين الخارجيين عن مفوضية الاتحاد الأفريقي وأجهزة الاتحاد الأفريقي الأخرى (بالنسبة للتقارير الصادرة من 2013 إلى 2015).

2) استعراض مصفوفة تنفيذ التقارير المالية لمجلس المراجعين الخارجيين لعام 2016 التي تم تحليل كلٍّ منها على حدة.

16. أوضحت مديرة مكتب المراجعة الداخلية أيضًا الفئات الأربع لمؤشرات حالة التنفيذ وهي "تم تنفيذه" و"حرى تنفيذه" و"لم يُنفذ" و"لم يعد مهمًا"؛ كما أشار إلى أن معنى كل مؤشر وشرحه مذكور في التقرير.

17. بوجه عام، اعتبارًا من فبراير 2018، تابع مكتب المراجعة الداخلية 319 توصيةً لتقارير المراجعة التي صدرت عن الفترة من 2013 إلى 2015 وتداولتها اللجنة الفرعية للجنة الممثلين الدائمين لمسائل المراجعة. ومن بين هذه التوصيات، نُفذت 261 توصيةً، وثمة 48 توصية قيد العمل، ولم تُنفذ ثلاث توصيات بعد، ولم تعد 7 توصيات مهمة.

18. باختصار، كان معدل التنفيذ الكلي 82% في 28 فبراير 2018 بناءً على تقارير المراجعة التي صدرت للفترة من 2013 إلى 2015. ولذا، يرى مكتب المراجعة الداخلية أن معدل تنفيذ التوصيات كان مرضيًا بوجه عام.

19. أفاد التحليل الكلي لتقارير مجلس المراجعين الخارجيين لعام 2016 أن 55% من التوصيات نُفذت و38% منها لم يزل قيد التنفيذ. ومنذ صدور التقرير في 2017، لم تزل الأجهزة تعمل على توصيات المراجعة. وكانت معدلات التنفيذ لكل جهاز كما يتضح أدناه:

الجهاز	تم تنفيذه	قيد التنفيذ	لم يُنفذ	لم يتم الاتفاق عليه	الإجمالي
مفوضية الاتحاد الأفريقي	30	20	0	0	50
المحكمة الأفريقية	2	4	0	4	10
البرلمان الأفريقي	8	8	0	0	16

6	0	0	0	6	اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب
11	0	3	2	6	الشراكة الجديدة لتنمية أفريقيا
13	0	0	6	7	مجلس الاتحاد الأفريقي الاستشاري لمكافحة الفساد
<b>106</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>40</b>	<b>59</b>	<b>الإجمالي</b>
<b>100%</b>	<b>4%</b>	<b>3%</b>	<b>38%</b>	<b>55%</b>	<b>النسبة المئوية</b>

20. بخلاف ذلك، نفذت مفوضية الاتحاد الأفريقي – التي قدمت أغلبية توصيات المراجعة – 60% بالفعل؛ وكان 40% قيد التنفيذ. وكانت اللجنة في بانجول قد أنجزت 100% من التنفيذ بحلول نهاية فبراير 2018.

### باء. المداولات

21. بعد عرض تقرير مصفوفة التنفيذ، دعا الرئيس الأعضاء إلى مناقشة التقرير. ويمكن تلخيص مداولات الأعضاء على النحو الآتي:

- (1) طلب الأعضاء توضيح بعض النسب في مصفوفة التنفيذ؛ واستخدام مؤشري وضع التوصية: "تم تنفيذه جزئياً" و"قيد التنفيذ" في التقرير؛ إذ يتشابه معاهما.
- (2) طلب الأعضاء توضيح المعدلات المختلفة بين توصيات المراجعة لتقارير مجلس المراجعين الخارجيين للاتحاد الأفريقي وتقارير المراجعة الداخلية عن أداء الميزانية.
- (3) تساءل الأعضاء عما إذا كان من الخطأ وجود نص متشابه ومحتوى متشابه في تقارير هذه اللجنة الفرعية التي تقدم إلى لجنة الممثلين الدائمين كل عام، خاصة عندما تتشابه النتائج التي يشير إليها المراجعون كل عام.
- (4) طلب الأعضاء أيضاً توضيح سبب رفض بعض أجهزة الاتحاد الأفريقي لبعض توصيات مجلس المراجعين الخارجيين للاتحاد الأفريقي.
- (5) طلب الأعضاء تضمين الملاحظات الإيضاحية لتعليل رفض بعض أجهزة الاتحاد الأفريقي لمجلس المراجعين الخارجيين للاتحاد الأفريقي.
- (6) أعاد الأعضاء تأكيد الحاجة إلى عقد اجتماع مشترك أو آلية لتبادل المعلومات بين اللجنة الفرعية للجنة الممثلين الدائمين لمسائل المراجعة واللجنة الفرعية للجنة الممثلين الدائمين للإشراف العام على الميزانية والشؤون الإدارية والمالية.

**جيم. الردود**

22. تتلخص ردود ممثلي مفوضية الاتحاد الأفريقي فيما يلي:

- (1) أوضحت مديرة مكتب المراجعة الداخلية النسب المئوية واعتذرت عن الخطأ في قراءة بعضها. كما أشارت إلى أن مصطلحي "قيد التنفيذ" و"تم تنفيذه جزئياً" يشيران إلى الوضع نفسه. لذلك فمن أجل التناسق، سيستخدم مكتب المراجعة الداخلية مصطلح "قيد التنفيذ" في التقارير.
- (2) أوضحت مديرة مكتب المراجعة الداخلية أيضاً الفوارق في النطاق والمجالات التي استعرضها مجلس المراجعين الخارجيين في الاتحاد الأفريقي ومكتب المراجعة الداخلية لأداء الميزانية التي أدت إلى عدم التماثل في عدد التوصيات ومعدلات تنفيذها التي حددها المكتبان.
- (3) أشارت أيضاً إلى أن تماثل بعض النص والمحتوى في التقرير يرجع إلى وجود نتائج وملاحظات متشابهة كل عام بدون اتخاذ إجراءات تصحيحية. ويتحمل المراجعون الداخليون والخارجيون على حد سواء المسؤولية المهنية عن تضمين هذه المسائل ومتابعة اتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة بشأنها.
- (4) وأوضحت أيضاً أن النتائج والتوصيات المرفوضة قد تظهر في بعض الأحيان عندما يختلف الخاضعون للمراجعة بشأن النتائج. ومع ذلك، ستظهر التوصيات التي تشير إلى خطر كبير بشأن المسائل المطروحة في تقرير المراجعة.
- (5) أشار مستشار نائب الرئيس إلى أن العادة جرت على ألا يتعين على إحدى اللجان الفرعية للجنة الممثلين الدائمين رفع تقاريرها إلى لجنة فرعية أخرى للجنة الممثلين الدائمين. ولكن ثمة اتفاق على عقد اجتماعات مشتركة أو إنشاء آلية لتبادل المعلومات بين اللجان الفرعية للجنة الممثلين الدائمين.

**دال. استنتاجات اللجنة الفرعية**

23. بناءً على المداولات والردود، اعتمدت اللجنة الفرعية تقرير مصفوفة التنفيذ وقدمت التوصيات المحددة الآتية:

- (1) ينبغي أن يستمر مكتب المراجعة الداخلية في رصد تنفيذ كل توصيات المراجعة العالقة ورفع التقارير كما ينبغي.
- (2) ينبغي أن تنشئ مفوضية الاتحاد الأفريقي طريقة وآلية لمشاركة تقارير اللجنة الفرعية للجنة الممثلين الدائمين لمسائل المراجعة مع اللجنة الفرعية للجنة الممثلين الدائمين للميزانية والشؤون الإدارية والمالية.

## سابعًا: بحث التقرير عن أنشطة مكتب المراجعة الداخلية للعام المنتهي في 31 ديسمبر 2017

### ألف. العرض

24. دعا رئيس اللجنة الفرعية مديرة مكتب المراجعة الداخلية إلى تقديم التقرير عن أنشطة مكتب المراجعة الداخلية للعام المنتهي في 31 ديسمبر 2017. ومرفق طيه التقرير "ملحق 1".
25. أشارت مديرة مكتب المراجعة الداخلية إلى أن المكتب خطط 43 مشروع مراجعة داخلية في خطته السنوية لعام 2017 نُفذ منها 31 مشروعًا. وتمت عمليتان خارجيتان لتقييم الجودة لعمليات المراجعة الداخلية للبرلمان الأفريقي والمكتب الأفريقي للثروة الحيوانية. بالإضافة إلى ذلك، تم تنفيذ 7 مشروعات مراجعة (لم تكن في الخطة السنوية) و3 تحقيقات، بناءً على طلب إدارة مفوضية الاتحاد الأفريقي. وبلغ معدل التنفيذ الكلي 72% من الأنشطة المخطط لها وحدها.
26. أشارت مديرة مكتب المراجعة الداخلية أيضًا إلى أن المكتب حافظ على استقلاليته في أداء مهامه. ويتبع مكتب المراقبة الداخلية المعايير المهنية المناسبة أثناء أداء عمله. لدى مكتب المراجعة الداخلية 21 مسؤول مراجعة داخلية كان تعيينهم لا يزال جاريًا بحلول نهاية عام 2017.
27. قدمت المديرية أيضًا بعض الملاحظات والنتائج المهمة من المراجعات التي لوحظت خلال العام 2017 من مشروعات المراجعة المكتملة في مجالات الحوكمة وإدارة المخاطر وأنشطة المراقبة الداخلية. وأكدت في هذا الصدد على بعض الملاحظات على النحو الآتي:

### (أ) فيما يتعلق بالحوكمة

1. أصبحت مهمة بعض مكاتب الاتصال للسلم والأمن قديمة ولم تتم مراجعتها.
2. ظلت الأدوار والمسؤوليات الإدارية للمسؤولين المنتخبين لبعض الأجهزة غير واضحة، مما يشكل بعض التحديات أمام عمليات أماناتها.
3. السياسات والمبادئ التوجيهية القياسية الخاصة بعمليات الجامعة الأفريقية لم يتم الانتهاء منها بعد.
4. لا تضم مؤسسات الجامعة الأفريقية أي موظفين أكاديميين متفرغين.
5. استعرض مجلس الاتحاد الأفريقي الاستشاري لمكافحة الفساد قواعد إجراءاته وعدلها بما فيها المسائل ذات التداعيات المالية بدون طلب الموافقة من المجلس التنفيذي.
6. ثمة عدد متزايد من القضايا العالقة في المحكمة الأفريقية على الرغم من زيادة فترة الجلسات إلى أربعة أسابيع حسب موافقة المجلس التنفيذي.

### (ب) حول إدارة المخاطر

تمت الموافقة على سياسة إدارة المخاطر بالاتحاد الأفريقي في 2017 ولكنه لم يتم تفعيلها. وهذا يعني أن وظيفة إدارة المخاطر لم يتم إيجادها بعد.

### (ج) حول أنشطة المراقبة الداخلية

1. استمرت بعض المكاتب الإقليمية للاتحاد الأفريقي في العمل ببرنامج كمبيوتر محاسبي يختلف عن البرنامج المستخدم في المقر (سابق).

2. مسائل الوثائق الداعمة المفقودة والتذاكر غير المستخدمة التي قد تؤدي إلى مصروفات غير مؤهلة من أموال الشركاء.
3. انخفاض معدل تنفيذ الميزانية في المشاريع الممولة من قبل الشركاء في مقر مفوضية الاتحاد الأفريقي وفي بعض المكاتب خارج المقر.
4. التأخير في استرداد السلف المستحقة من الموظفين الذين غادروا المنظمة في مفوضية الاتحاد الأفريقي.
5. المناصب الشاغرة في العديد من المكاتب والأجهزة.
6. لم تقم الشراكة الجديدة لتنمية أفريقيا بتضمين مساهمات الدول الأعضاء في الميزانية المعتمدة، ولم تطرحها للموافقة عليها بموجب الميزانية المكتملة عند استلامها وفقاً لمتطلبات النظم واللوائح المالية للاتحاد الأفريقي.
7. عدم مطابقة بعض المكاتب والأجهزة -مثل البرلمان الأفريقي، ومعهد علوم المياه والطاقة بالجامعة الأفريقية، ومجلس الاتحاد الأفريقي الاستشاري لمكافحة الفساد والمحكمة الأفريقية- الحكومات المضيفة بضريبة القيمة المضافة.
8. دفع أتعاب سابقة كمكافآت لأعضاء مجلس الاتحاد الأفريقي الاستشاري لمكافحة الفساد.
9. الأوضاع المتدهورة لمنشآت الاتحاد الأفريقي في لاغوس، الأمر الذي يتطلب اهتماماً عاجلاً قبل أن يتفاقم.

## باء. المداولات

28. بعد عرض التقرير عن أنشطة مكتب المراجعة الداخلية للعام المنتهي في 31 ديسمبر 2017، دعا الرئيس الأعضاء لمناقشة التقرير. وتتلخص مداولات الأعضاء فيما يلي:

- 1) أعرب الأعضاء عن قلقهم من استقلالية مكتب المراجعة الداخلية في أداء مهامه بحرية وبدون أن تعترضه تحديات كبيرة، وبشأن آلية ضمان استقلاليته.
- 2) طلب الأعضاء التوضيح بشأن الوثائق المفقودة، والتعامل معها وأسباب فقدانها. وبالإضافة إلى ذلك، أراد بعض الأعضاء الحصول على توضيح عما إذا كان ثمة أي عمد في إخفاء الوثائق عن المراجعة.
- 3) طلب الأعضاء معرفة ما إذا كانت مشاريع المراجعة التي كان من المقرر تنفيذها في الخطة السنوية لعام 2017 ولكنها لم تُنفذ مضمنة في خطة المراجعة للعام التالي (عام 2018).
- 4) أشار الأعضاء إلى شواغلهم بشأن مسألة السلف المستحقة من الموظفين الذين غادروا مفوضية الاتحاد الأفريقي وآلية منع تكرار أحداث مماثلة في المستقبل.
- 5) طلب الأعضاء أن يحدد مكتب المراجعة الداخلية دائماً المكاتب المسؤولة التي ينبغي أن تتخذ إجراءات بشأن توصيات المراجعة العالقة.

## جيم. الردود

29. تتلخص ردود ممثلي مفوضية الاتحاد الأفريقي فيما يلي:

- (1) أوضحت مديرة مكتب المراجعة الداخلية أن استقلالية المكتب في أداء وظائفه مرضية وأن قواعد وإجراءات مفوضية الاتحاد الأفريقي تزود مكتب المراجعة الداخلية بالآلية التي تحافظ على استقلاليته. بالإضافة إلى ذلك، لم يشهد مكتب المراجعة الداخلية إعاقة متعمدة أو اعتراض على إجراء الاستعراضات أو أداء المراجعات من قِبَل أي جهاز أو مكتب في الاتحاد الأفريقي. ومع ذلك، ففي عملية استعراض المراجعة، اكتشف مكتب المراجعة الداخلية فقدان بعض وثائق الاستعراض ولكن هذه المسألة لا تمثل إعاقة لاستقلالية المكتب.
- (2) أشار ممثل مديرية البرمجة وإعداد الميزانية والمالية والمحاسبة إلى أن بعض أسباب فقدان الوثائق قد تتمثل في وضعها في مكان خاطئ أو أن الوثائق ربما أخذها مكتب آخر لاستعراضها وبالتالي تعذر العثور عليها عند الحاجة لها.
- (3) أشارت مديرة مكتب المراجعة الداخلية إلى أن تقارير المراجعة تحدد توصيات المراجعة وتوجهها إلى الإدارة/المكتب المسؤول التي ينبغي أن يتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة بشأن نتائج المراجعة.

### دال. استنتاجات اللجنة الفرعية

30. بناءً على المداولات والردود، اعتمدت اللجنة الفرعية التقرير وقدمت التوصيات التالية:

- (1) ينبغي أن تبذل جميع مكاتب الاتحاد الأفريقي وإداراته الجهود الضرورية لتنفيذ توصيات المراجعة حسبما وردت في تقرير المراجعة.
- (2) ينبغي أن تتيح جميع مكاتب الاتحاد الأفريقي وإداراته جميع الوثائق الداعمة المطلوبة لاستعراضها والتحقق منها خلال عملية المراجعة حسب الطلب

**ثامناً: بحث التقرير عن تحقيق مكتب المراجعة الداخلية حسب طلب مقرر المجلس التنفيذي (**

**EX.CL/DEC.979/(XXX)**

**ألف. العرض**

31. دعا رئيس اللجنة الفرعية مديرة مكتب المراجعة الداخلية إلى تقديم التقرير عن التحقيق في عمليات التعيين في الجامعة الأفريقية. مرفق طيه التقرير (الملحق 2).

32. بدأت المديرية بالإشارة إلى أن التحقيق كان قائماً على مقرر مجلس الأمن (EX.CL/DEC.979 (XXX) المعنون "مقرر بشأن التقرير عن أنشطة البرلمان الأفريقي، الوثيقة (XXX) Ex. CL/1028" الذي بموجبه تعين على المفوضية إجراء تحقيق بشأن عملية التعيين الأخير لكاتب ونائب كاتب وموظفين آخرين، ثم رفع التقرير إلى المجلس التنفيذي. وفي هذا الصدد، قام مكتب المراجعة الداخلية بتجميع المزامع التي تمثلت فيما يلي:

- (1) مزامع بشأن تعيين الكاتب ونائبه  
(2) مزامع فصل وتعيين موظفين آخرين على نحو خاطئ

- (3) مزاعم تعيين موظفين أحرزوا أقل من 60% من درجة النجاح  
 (4) مزاعم أخرى ذات صلة (مسائل إدارية مزعومة، ومزاعم إفصاح عن معلومات سرية)

33. صرحت مديرة مكتب المراجعة الداخلية بأنه وفقاً لتحليل الأدلة التي تم جمعها، استنتج مكتب المراجعة الداخلية الآتي:

(1) بالنسبة للمزاعم بشأن تعيين كاتب ونائب كاتب:

- أكد مكتب المراجعة الداخلية وجود بعض مواطن الضعف ومنها:
- (أ) عدم تنفيذ مستشار الجامعة الأفريقية (د. جينيفيسي أوجيو) للسياسات/المبادئ التوجيهية للاتحاد الأفريقي للتعيين خلال عملية التعيين.
- (ب) حاولت مفوضية الاتحاد الأفريقي القيام بدور إشرافي، إلا أن مستشار البرلمان الأفريقي ورئيس البرلمان الأفريقي لم يتبعوا معظم ما أسداه مدير مديرية الشؤون الإدارية وإدارة الموارد البشرية (بمفوضية الاتحاد الأفريقي) من نصح.
- (ج) عرض المرشحين تم وفقاً للمادة 17 (و)، ومع ذلك، لم يوافق بعض أعضاء المكتب على المرشحين الذين عُرضوا خلال الجلسة العامة.
- (د) عدم تطبيق المادة 47 بشأن (مقترح إقفال باب النقاش)؛ إذ لم يُمنح أعضاء البرلمان الفرصة للنقاش حول مزايا وعيوب المرشحين.
- (هـ) عدم تطبيق المادتين 56 و59 من قواعد الإجراءات حول "التصويت"، ولم يكن ثمة إجماع - في ظل الظروف الراهنة - بين أعضاء البرلمان، ولم يكن ثمة تصويت برفع الأيدي أو اقتراع إلكتروني أو سري حسب المادتين 56 و59 من قواعد الإجراءات.

(2) حول مزاعم فصل وتعيين موظفين على نحو خاطئ

لاحظ مكتب المراجعة الداخلية بعض حالات الظلم خلال عملية تعيين بعض الموظفين. والموظفون المعنيون هم: (1) السيد نجيكوا سيمانكاندو (2) السيد جيمس أوديرو (3) السيد نيكيتور مبلما (4) السيد كينيدي إيميانا (5) السيد تيبوغو ملونغو.

(3) بشأن مزاعم تعيين موظفين أحرزوا أقل من 60% من درجة النجاح:

لاحظ مكتب المراجعة الداخلية أن مناصب الكاتب المساعد الأول (P3)، وموظف المشتريات والسفر والمخازن الأول (P3)، والكاتب المساعد (P2) شغلها مرشحون أحرزوا أقل من 60% من درجة النجاح. ويُعد تعيين موظفين أحرزوا أقل من درجة النجاح (60%) مخالفة نظم ولوائح موظفي الاتحاد الأفريقي.

(4). حول مزاعم أخرى ذات صلة:

أكد مكتب المراجعة الداخلية وجود مواطن ضعف في الإجراءات منها ما يلي:

(أ) لا يعمل رئيس البرلمان الأفريقي والمكتب عادة كفريق واحد بسبب بعض القرارات التي يتخذها الرئيس بدون التشاور مع المكتب.

(ب) ينخرط رئيس البرلمان الأفريقي في الإدارة اليومية للبرلمان الأفريقي وهو مسؤول بشكل أساسي عن اختيار وتعيين من يسافرون في البعثات وبذلك يتدخل في مسؤوليات كاتب البرلمان.

(ج) بعض أعضاء مجلس التعيين والترقية والموظفين الذين لديهم طريقة الوصول إلى المعلومات السرية كانوا يتواصلون ويفصحون عن معلومات سرية بدون إذن. وهذا مخالفة للمادة 5.1 من نظم ولوائح الموظفين ويعتبر سوء سلوك بموجب المادة 58. 34. ولذا، ووفقاً للاستنتاجات التي أكدتها النتائج، قدم مكتب المراجعة الداخلية التوصيات الآتية:

(1) لتحقيق الاتساق في تطبيق نظم ولوائح الموظفين وسياسة التعيين والسياسات الإدارية الأخرى، ينبغي أن تكون سياسة التعيين في الاتحاد مركزية. وينبغي تنسيق ذلك من قبل المفوضية بالتعاون مع الأجهزة المعنية من أجل تنفيذ النظم واللوائح والسياسات على نحو فعال ومناسب.

(2) ينبغي أن يضمن رئيس البرلمان الأفريقي والمكتب التطبيق المناسب لنظم ولوائح موظفي الاتحاد الأفريقي وسياسة التعيين والسياسات الأخرى التي تنظم التعيين عند تعيين الكاتب ونوابه، مع أخذ مسألتَي الشفافية والمساءلة في الاعتبار.

(3) ينبغي أن يكفل الرئيس ومجلس التعيين والترقية وكاتب البرلمان رفع حالات الظلم التي وقعت خلال عملية تعيين بعض الموظفين على الفور. والموظفون المعنيون هم (1) السيد نجيكا سيمانكاندو (2) السيد جيمس أديرو (3) السيد نكتور مبيليما (4) كينيدي إيميانا (5) السيد تيبوغو ملونغو.

(4) ينبغي أن يكفل مكتب البرلمان الأفريقي بالتعاون مع كاتب البرلمان الأفريقي التحديد الواضح للواجبات والمسؤوليات بين الرئيس والكاتب لتجنب النزاعات والتوتر داخل البرلمان الأفريقي ولتهيئة بيئة عمل مواتية.

(5) ينبغي أن يكفل رئيس البرلمان الأفريقي وكاتب البرلمان تأسيس مجلس تأديب فعال ومناسب وفقاً للأحكام ذات الصلة في نظم ولوائح الموظفين.



**باء. المداولات**

35. بعد عرض التقرير عن التحقيق، دعا الرئيس الأعضاء إلى مناقشة التقرير. وتتلخص مداولات الأعضاء فيما يلي:

- (1) أشاد الأعضاء بالتقرير عن التحقيق وأشاروا إلى أن اللجنة الفرعية كانت منذ وقت طويل تبحث التقارير المالية فقط. ومن ثم، طلب الأعضاء أن يجري مكتب المراجعة الداخلية في المستقبل مراجعة إجراءات التعيين، ومديرية الشؤون الإدارية والموارد البشرية وإدارة مسيرة العمل في أجهزة الاتحاد الأفريقي، بما فيها مفوضية الاتحاد الأفريقي.
- (2) أشار الأعضاء إلى أنه رغم أن فريق التحقيق لمكتب المراجعة الداخلية أكد الحالات الشاذة المزعومة في التعيين في البرلمان الأفريقي، لم تُشر التوصيات المقدمة بوضوح إلى أن هذه التعيينات غير النظامية التي تمت ينبغي أن تصبح ملغاة وباطلة بحيث يمكن بدء إجراءات التعيين بأكملها من جديد.
- (3) على من جهة أخرى، أثار بعض الأعضاء مخاوف بشأن بدء إجراءات التعيين من جديد نظرًا للتكاليف الإضافية التي يتطلبها ذلك وللظلم المضاعف الذي يتعرض له المرشحون المحرومون الذين ينجحون في التقييمات التي تتم للتعين ولكنهم يُحرمون فرصة التعيين.
- (4) أثار الأعضاء أيضًا مخاوف بشأن تكرار عملية التعيين للمناصب نفسها؛ إذ قد يؤدي ذلك إلى تأخيرات في شغل هذه المناصب وربما يؤثر على سلاسة سير المنظمة.
- (5) طلب الأعضاء توضيح مدى مشاركة مديريةية الشؤون الإدارية وإدارة الموارد البشرية في التحقيق في عملية التعيين.

**جيم. الردود**

36. تتلخص ردود ممثلي مفوضية الاتحاد الأفريقي فيما يلي:

- (1) أوضحت مديرة مكتب المراجعة الداخلية أنه عقدت لقاءات مع مديريةية الشؤون الإدارية وإدارة الموارد البشرية (بما فيها مدير المديرية) خلال التحقيق في إجراءات التعيين في البرلمان الأفريقي.
- (2) أشارت مديرة مكتب المراجعة الداخلية أيضًا أنه حسب الطلب، سيقوم مكتب المراجعة الداخلية بإجراء مراجعات لإجراءات إدارة الموارد البشرية/التعيين في أجهزة الاتحاد الأفريقي بما فيها مفوضية الاتحاد الأفريقي ثم رفع التقارير وفقًا لذلك.
- (3) ذكّر مستشار نائب الرئيس الاجتماع بأنه سيكون من العدل أن يُمنح الجهاز الخاضع للمراجعة (البرلمان الأفريقي) فرصة الرد على التقرير عن التحقيق خاصة عندما يُبحث التقرير في لجنة الممثلين الدائمين.

دال. استنتاجات اللجنة الفرعية

37. بناءً على المداولات والردود، وافقت اللجنة الفرعية على اعتماد التقرير وتوجيهه إلى لجنة الممثلين الدائمين للمزيد من البحث. بالإضافة إلى ذلك، قدمت اللجنة الفرعية التوصيات المحددة الآتية:

- (1) يوصى برفع الظلم في الحالات التي وقعت خلال إجراءات تعيين بعض الموظفين على الفور. كما ينبغي تعيين المتقدمين المحرومين الذين تأهلوا للمناصب ونجحوا في إجراءات التعيين.
- (2) إضافة إلى ذلك، حيث إنه ثبت أن التعيينات المزعومة تخالف نظم ولوائح الاتحاد الأفريقي، ولذا ينبغي أن تصبح ملغاة وباطلة، إذ ثبت أن التعيينات المزعومة تخالف نظم ولوائح الاتحاد الأفريقي، ولذا ينبغي أن تصبح ملغاة وباطلة،
- (3) بالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تكفل مفوضية الاتحاد الأفريقي والبرلمان الأفريقي تنفيذ كل التوصيات الأخرى الواردة في تقرير التحقيق.
- (4) يتعين على مكتب المراجعة الداخلية بجراء مراجعات للإجراءات التي تتبعها مديرية الشؤون الإدارية والموارد البشرية في التعيين لكل أجهزة الاتحاد الأفريقي بما فيها مفوضية الاتحاد الأفريقي ثم رفع التقارير للجهة المعنية.

### تاسعاً: بحث التقرير السابق للجنة الفرعية لمسائل المراجعة، الوثيقة EX.CL./1073 (XXX)iv ألف. العرض

38. دعا رئيس اللجنة الفرعية مديرة مكتب المراجعة الداخلية لإحاطة الأعضاء بشأن المسائل المتعلقة بالتقرير السابق حول مسائل المراجعة. أوضحت مديرة مكتب المراجعة الداخلية أن بنود جدول الأعمال التي تناولها التقرير السابق تشمل: (1) التقارير الفنية للاتحاد الأفريقي لعام 2016 التي راجعها مجلس المراجعين الخارجيين (2) مصفوفة تنفيذ توصيات المراجعة (3) أداء الميزانية للفترة المنتهية في يونيو 2017 (4) التقرير عن أنشطة مكتب المراجعة الداخلية للعام 2016.

39. أشارت مديرة مكتب المراجعة الداخلية أيضاً إلى أنه منذ القمة الأخيرة في يناير 2018 وحتى الآن، حدثت بعض التطورات الجديدة، وتم تحديث المسائل التي نوقشت ضمن البنود الواردة أعلاه أو سبقتها أحداث أخرى. علاوة على ذلك، فقد قدمت بنود جدول أعمال الاجتماع الحالي المستجدات بشأن كل بند من هذه البنود.

40. أضافت مديرة مكتب المراجعة الداخلية أنه فيما يتعلق بالتقارير المالية للاتحاد الأفريقي لعام 2016، تم تحديث وضع مصفوفة التنفيذ لعام 2016 في 28 فبراير وأشارت إلى إحراز تقدم جيد في التنفيذ. وحول أداء الميزانية للفترة المنتهية في يونيو 2017، تم تقديم تقرير آخر يغطي عام 2017 بالكامل. أما بالنسبة للتقرير عن أنشطة مكتب المراجعة الداخلية للعام 2016، فثمة تقرير جديد لمراجعة الحسابات الخارجية للعام 2017 قد تم بحثه أيضاً.

41. اقترحت مديرة مكتب المراجعة الداخلية للأعضاء أن يأخذوا بعض الوقت لدراسة التقرير السابق وطرح أي مسائل إضافية أو غير عالقة ينبغي أن تكون جزءاً من التوصيات الجديدة.

### باء. المداولات

42. بعد عرض مديرة مكتب المراجعة الداخلية، دعا الرئيس الأعضاء للتعليق على طريق المضي قدماً وكيفية متابعة العمل في هذا الشأن.

43. وافق أعضاء اللجنة الفرعية على إعادة بحث التقرير السابق والتطرق إلى أي مسائل عالقة في التقرير الحالي.

44. تضمنت القضايا العالقة الواردة في تقرير اللجنة الفرعية السابق ما يلي:

- (1) التحديات في الحصول على العملات الأجنبية في بعض الدول الأعضاء خلال اجتماعات الاتحاد الأفريقي،
- (2) الحاجة إلى تدريب بعض أعضاء اللجنة الفرعية لشؤون المراجعة على مصطلحات المحاسبة/ المراجعة،
- (3) تدني مستوى تنفيذ توصيات المراجعة،

- (4) ضرورة الموازنة بين اسم مجلس الاتحاد الأفريقي الاستشاري المعني بالفساد وولايته المتمثلة في مكافحة الفساد [لا ينطبق على النص العربي]،
- (5) مواطن الضعف في إدارة وتسوية التذاكر الجوية،
- (6) قلة القدرات البشرية باعتبارها السبب المتكرر لتدني مستوى تنفيذ الميزانية من قبل الإدارات.

### جيم. استنتاجات اللجنة الفرعية

45. بناء على القضايا المتعلقة عند استعراض التقرير السابق، قدمت اللجنة الفرعية التوصيات المحددة التالية إلى لجنة الممثلين الدائمين؛

- (1) ينبغي أن يُطلب من الدول الأعضاء التي تستضيف اجتماعات الاتحاد الأفريقي أن تعهد بأن الاتحاد الأفريقي سيحصل على عملات أجنبية قبل استضافة الاجتماع في ذلك البلد،
- (2) ينبغي أن تنظم مفوضية الاتحاد الأفريقي تدريباً لتمكين أعضاء اللجنة الفرعية لشؤون مراجعة الحسابات من فهم المصطلحات الأساسية في المحاسبة / مراجعة الحسابات المستخدمة في تقارير المراجعة والتقارير المالية،
- (3) ينبغي تنفيذ العقوبات المفروضة على عدم تنفيذ توصيات المراجعة وفقاً لمقرر المجلس التنفيذي رقم EX.CL/Dec.967 (XXXI) في الفقرة 28 (1 و2)
- (4) ينبغي أن تقدم أجهزة صنع السياسة توصية إلى الدول الأطراف في اتفاقية الاتحاد الأفريقي لمنع الفساد ومكافحته للنظر في تغيير الاسم من المجلس الاستشاري المعني بالفساد إلى المجلس الاستشاري لمكافحة الفساد لأن التسمية غير صحيحة [لا ينطبق على النص العربي الذي يستعمل بالفعل التسمية المطلوبة]،
- (5) ينبغي كتابة تقرير موجه إلى اللجنة الفرعية عن مسألة التذاكر يبين شركات الطيران المعنية، والإدارات والأشخاص المعنيين، وما قد يتم من تسويات، والأموال التي لم يتم استردادها من شركات الطيران،
- (6) ينبغي إجراء مراجعة للموارد البشرية في مفوضية الاتحاد الأفريقي كإجراء لتحديد سبب تدني مستوى أداء الميزانية البرنامجية.

### عاشراً: ما يستجد من أعمال

46. أحاطت مديرة مكتب المراجعة الداخلية أعضاء اللجنة الفرعية علماً بالتواريخ المقترحة للاجتماع مع مجلس المراجعين الخارجيين. وذكرت التواريخ المقترحة الآتية:

(1) 5 يونيو 2018، لاجتماع مغلق غير رسمي بين اللجنة الفرعية لمسائل المراجعة ومجلس المراجعين الخارجيين.

(2) 6 يونيو 2018، لعرض القوائم المالية التي تمت مراجعتها لعام 2016 لمجلس المراجعين الخارجيين للجنة الفرعية لمسائل المراجعة.

47. غير أن رئيس اللجنة الفرعية أفاد بأن كل أعضاء لجنة الممثلين الدائمين لديهم خلوة مشتركة في 4 و5 يونيو 2018 في نيروبي، كينيا مع اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب ولا يمكنهم الحضور في

التواريخ المقترحة. وطُلب من مكتب المراجعة الداخلية التشاور مع مجلس المراجعين الخارجيين بالنسبة لتواريخ الاجتماع.

48. رُفعت الجلسة عند الساعة 18:40.



EX.CL/1077(XXXIII)ii  
Annex 1

تقرير عن نشاط مكتب المراجعة الداخلية للحسابات للعام 2017

إلى

اللجنة الفرعية للجنة الممثلين الدائمين لمسائل مراجعة الحسابات

## محتويات

3	1. ملخص تنفيذي.....
4	2. الولاية.....
4	3. استقلال مكتب المراجعة الداخلية.....
4	4. المعايير المهنية.....
5	5. الموارد.....
5	6. خطة المراجعة الداخلية السنوية.....
6	7. ملاحظات رئيسية - قضايا الإدارة والمخاطر والتحكم.....
6	أ) الحكم.....
7	ب) إدارة المخاطر.....
7	ج) أنشطة الرقابة الداخلية.....
8	د) أنشطة الرصد.....
9	8. طريق المضي قدما / التوصيات.....
11	9. الخلاصة والتقدير.....

## 1. الملخص التنفيذي:

1. يقدم مكتب المراجعة الداخلية للحسابات ضمانات مستقلة وموضوعية وكذلك خدمات استشارية إلى المفوضية وأجهزة الاتحاد الأفريقي. كما يدعم المكتب الإدارة العليا في الاضطلاع بمسؤولياتها بفعالية من خلال تزويدها بالتحليلات والتقييم والمشورة والتوصيات المتعلقة بالأنشطة التي تمت مراجعتها / استعراضها. تساعد عمليات المراجعة الداخلية التي يقوم بها مكتب المراجعة الداخلية للاتحاد الأفريقي في تحسين برامج وأنشطته الأخرى، لزيادة الشفافية وتعزيز المساءلة عن الاستخدام الكفء والفعال للموارد لتحقيق النتائج المرجوة.
2. في عام 2017، تضمنت الخطة السنوية لمكتب المراجعة الداخلية 43 مشروعاً داخلياً لمراجعة الحسابات (انظر الملحق الأول). وحتى 31 ديسمبر 2017، تم تنفيذ 31 مشروع مراجعة للحسابات، وتقييمان خارجيان للجودة لمهام المراجعة الداخلية للحسابات في البرلمان الأفريقي، و المكتب الأفريقي للثروة الحيوانية. وعلاوة على ذلك، نفذت 7 مشاريع أخرى (ليس في الخطة السنوية لمكتب المراجعة الداخلية) و 3 مشاريع للتحقيقات. وعموماً، بلغ معدل تنفيذ مشاريع مراجعة الحسابات التي تم القيام بها على أساس خطة المراجعة السنوية 72٪.
3. واستناداً إلى مشاريع مراجعة الحسابات المنجزة التي نفذت خلال السنة، قدم مكتب المراجعة الداخلية للحسابات توصيات حسب الاقتضاء. وشملت بعض الملاحظات الرئيسية التي لوحظت خلال السنة ما يلي:
  - أ) كانت ولاية بعض مكاتب الاتصال قديمة ولم يتم تعديلها وفقاً لذلك.
  - ب) عدم وجود مبادئ توجيهية موحدة في مؤسسات الجامعة الأفريقية.
  - ج) تعديلات قواعد الإجراءات ذات الآثار المالية دون موافقة المجلس التنفيذي.
  - د) تمت الموافقة على سياسة إدارة المخاطر بالاتحاد الأفريقي في عام 2017 ولكن لم يتم تفعيلها بعد.
  - هـ) حالات عدم الامتثال لقواعد ولوائح الاتحاد الإفريقي بالإضافة إلى اتفاقيات التمويل الخاصة بالشركاء.
  - و) الات ضعف أنظمة الرقابة الداخلية في بعض المكاتب / الوحدات / الأجهزة، فضلاً عن الافتقار إلى برامج المحاسبة المناسبة في بعض المكاتب الإقليمية والأجهزة.
4. يقدر مكتب المراجعة الداخلية للحسابات الدعم المستمر الذي تلقاه خلال العام 2017 من الإدارة ولجان مراجعة الحسابات. وكما هو الحال دائماً، فإن أثر مكتب المراجعة الداخلية للحسابات باعتباره وظيفة إشراف فعالة لمساعدة الاتحاد الأفريقي في تحقيق أهدافه يعتمد في نهاية المطاف على الدعم الذي يتلقاه من الإدارة العليا ولجان مراجعة الحسابات. وسيواصل مكتب المراجعة الداخلية للحسابات بذل قصارى جهده للاضطلاع بولايته والتحسين المستمر لقدرته على توفير الخدمات التي تؤدي إلى تعزيز إدارة الاتحاد الأفريقي ومساءلته.

## 2. الولاية:

5. يتمثل دور مكتب المراجعة الداخلية للحسابات في توفير خدمات الضمان والمشورة بشكل رئيسي لإدارة مفوضية الاتحاد الأفريقي وأجهزة الاتحاد الأفريقي الأخرى. كما يدعم المكتب الإدارة العليا في الاضطلاع بمسؤولياتها بفعالية من خلال تزويدها بالتحليلات والتقييم والمشورة والتوصيات المتعلقة بالأنشطة التي تمت مراجعتها / استعراضها.



6. وفقا للمادة 3 من لوائح المراجعة الداخلية للاتحاد الأفريقي، تم تكليف مكتب المراجعة الداخلية للحسابات بإجراء مراجعة للمعاملات / الأنشطة الخاصة بالمفوضية وغيرها من أجهزة الاتحاد الأفريقي من أجل تحديد ما إذا كانت ممثلة لقواعد ولوائح الاتحاد الإفريقي، ولقرارات المجلس التنفيذي والمؤتمر فضلا عن التعليمات الإدارية الصادرة من وقت لآخر.

### 3. استقلال مكتب المراجعة الداخلية للحسابات

7. يؤكد مكتب المراجعة الداخلية للحسابات على استقلاله التنظيمي. في عام 2017، كان مكتب المراجعة الداخلية للحسابات خالٍ من التدخل الإداري في تحديد نطاق المراجعات الداخلية ونطاق التحقيقات، وأداء عمله وتوصيل نتائجه.

### 3. المعايير المهنية:

8. يتبع عمل مكتب المراجعة الداخلية للحسابات للمعايير المهنية ذات الصلة. وتجري أعمال المراجعة الداخلية وفقا للمعايير الدولية للممارسة المهنية للمراجعة الداخلية لمعهد مراجعي الحسابات الداخليين. ويقوم مكتب المراجعة الداخلية للحسابات أيضا بإجراء تحقيقات وفقا (لمعيار الإجراءات) المعتمدة

9. يحافظ مكتب المراجعة الداخلية للحسابات على ضمان الجودة التي تشمل تقييمات داخلية للجودة تنطوي على رصد الأداء المستمر والمراجعات الدورية وتقييمات الجودة الخارجية التي يجريها مراجع خارجي مستقل مؤهل كل خمس سنوات على الأقل. في محاولة للامتثال لشرط معيار 1312 لمعهد المراجعين الداخليين الذي يتطلب إجراء تقييم لجودة نشاطه، أنشأ مكتب المراجعة الداخلية للحسابات وحدة لضمان الجودة داخل المديرية.

### 5. الموارد:

10. خلال عام 2017، كان هيكل مكتب المراجعة الداخلية للحسابات يشمل 21 وظيفة فنية لمراجعة الحسابات، من بينها 9 كانت في إطار الميزانية العادية للدول الأعضاء بينما تم تمويل الـ 12 وظيفة المتبقية من قبل الشركاء الإنمائيين الدوليين. كانت هناكوظيفتان شاغرتان في بداية العام، أي كبير المراجعين في إطار الهيكل العادي وكبير المراجعين في إطار صناديق الشركاء. تم شغل منصب كبير المراجعين في إطار صناديق الشركاء خلال العام. غير أن، مراجع تكنولوجيا المعلومات استقال وغادر المنظمة في يوليو 2017، وبالتالي أصبحت الوظيفة شاغرة أيضا خلال العام. وظل التوظيف في الوظائف الشاغرة (كبير المراجعين ومراجع تكنولوجيا المعلومات) قيد التنفيذ بحلول نهاية العام 2017.

11. يتوفر مكتب المراجعة الداخلية للحسابات على موظفين مهنيين مؤهلين مع جمع الدرجات الأكاديمية والماجستير في مختلف المجالات ذات الصلة، فضلا عن المؤهلات المهنية في مختلف مجالات المحاسبة ومراجعة الحسابات وتكنولوجيا المعلومات والتحقيقات على النحو المبين في الجدول أدناه.

الكمية - 19	ملخص مؤهلات الموظفين في مكتب المراجعة الداخلية
13	مؤتمر البلدان الأفريقية لأسواق التأمين , رابطة المحاسبين القانونيين، اتفاقية كوتونو للشراكات،
13	إيراد نقدي، لجنة السلامة البحرية
11	B.Com, BA, BAcc

11	مجلس المحفوظات الدولي، الفريق الاستشاري لمساعدة أكثر الناس فقرا، المعايير المحاسبية للقطاع العام، استراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الشاملة لأفريقيا
1	محامي مرافعات

12. من أجل الامتثال لمتطلبات التعليم المهني المستمر لمعهد مراجعي الحسابات الداخليين التي تهدف إلى تعزيز معرفة الموظفين ومهاراتهم، وتحسين الأداء العام للمديرية، قام ثلاثة مراجعين بإصدار شهادة تدريب في نظام الساب، وحصل أيضاً ثلاثة مراجعين على شهادة المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام.

## 6. خطة المراجعة الداخلية السنوية للحسابات:

13. صممت خطة مراجعة الحسابات السنوية لمكتب المراجعة الداخلية للحسابات لتحديد أهم مجالات المخاطر لتحقيق أهداف الاتحاد الأفريقي، وتحديد التزامات مراجعة الحسابات والموارد اللازمة للمساعدة في معالجة مجالات المخاطر تلك. وبالتالي، فإن التخطيط السنوي الفعال يمكن مكتب المراجعة الداخلية من إضافة قيمة إلى عمليات الاتحاد الأفريقي ويقدم ضمانات إلى الإدارة وأصحاب المصلحة الآخرين بشأن مدى كفاية إطار الاتحاد الأفريقي للحوكمة وإدارة المخاطر ومراقبتها.

14. يستخدم مكتب المراجعة الداخلية للحسابات منهجية رسمية لتقييم المخاطر في نظام إدارة مراجعة الحسابات فضلا عن المدخلات الواردة من الإدارة لصياغة خطة عمله السنوية وتتضمن الخطة المراجعات الداخلية للمكاتب الإقليمية والإدارات والعمليات والبرامج وأنشطة الأجهزة الأخرى.

15. تضمنت خطة المراجعة الداخلية لعام 2017، 43 مشروعاً لمراجعة الحسابات الداخلية (انظر الملحق 1). وحتى 31 ديسمبر 2017، تم تنفيذ 31 مشروع مراجعة. وقام مكتب المراجعة الداخلية للحسابات بتقييمي (2) الجودة الخارجية المخطط لهما لوظائف المراجعة الداخلية بجهاز الاتحاد الأفريقي والمكتب الإقليمي. وعلاوة على ذلك، تم إجراء 7 طلبات مراجعة (غير موجودة في الخطة الأصلية) و 3 مشاريع تحقيقات. وبشكل عام، بلغ معدل تنفيذ مشاريع مراجعة الحسابات التي تم القيام بها على أساس خطة المراجعة السنوية 72%. (انظر الجدول أدناه):

النسبة المئوية السنوية	الإنجازات	عمليات مراجعة الحسابات المخطط لها	المجال الفرعي لمراجعة الحسابات	مجال مراجعة الحسابات
33%	2	6	الإدارة	المقر
40%	2	5	المالية	
50%	1	2	نظام إدارة المعلومات	
33%	1	3	مراجعة الأداء	
100%	6	6	صناديق الشركاء - الشهادة	
100%	2	2	أجهزة الاتحاد الأفريقي في المقر	
100%	5	5	أجهزة الاتحاد الأفريقي	
80%	8	10	المكاتب الإقليمية والتمثيلية	المكاتب الخارجية
100%	4	4	البعثات الميدانية ومكاتب الاتصال	
72%	31	43		

## 7. ملاحظات رئيسية - قضايا الإدارة والمخاطر والمراقبة

16. حدد مكتب المراجعة الداخلية للحسابات المسائل التالية المتعلقة بإدارة الحوكمة والمخاطر والمراقبة خلال تقديم برنامج نشاط الضمانات لعام 2017:

#### أ) الحكم:

17. كانت ولاية بعض مكاتب الاتصال للسلم والأمن، مثل بعثة الدعم الدولية بقيادة أفريقية في جمهورية أفريقيا الوسطى ومكاتب الاتصال في كوت ديفوار، قد عفا عليها الزمن ولم تراجع لتعكس التغيرات في الحالة السياسية / للحرب في البلدان المعنية. وبالتالي، تأثرت سلباً فعالية تنفيذ ولايات المكاتب المعنية.
18. ما زالت الأدوار والمسؤوليات الإدارية للمسؤولين المنتخبين في بعض الأجهزة غير واضحة، بالتالي، تسببت في بعض التحديات في عمليات الأمانة، وكذلك عرقلة الإنجاز الكامل للمسؤوليات الأساسية لهذه الأجهزة مثل المحكمة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، واللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، ومجلس الاتحاد الأفريقي الاستشاري لمكافحة الفساد.
19. لم يتم بعد استكمال السياسات والمبادئ التوجيهية الموحدة بشأن عمليات مؤسسات الجامعة الأفريقية، مما أدى إلى تشغيل المعاهد بطريقة مختلفة باستخدام المبادئ التوجيهية الفردية للجامعات المضيفة.
20. لا يوجد في مؤسسات التعليم للجامعة الأفريقية (مثل معهد المياه والعلوم) ومعهد الحوكمة والعلوم الإنسانية والاجتماعية ومعهد العلوم الأساسية والتكنولوجيا والابتكار موظفون أكاديميون متفرغون.
21. مراجعة وتعديل قواعد الإجراءات مع ما يترتب على مجلس الاتحاد الأفريقي الاستشاري لمكافحة الفساد من آثار مالية دون الحصول على موافقة من المجلس التنفيذي.
22. لعدد المتزايد للقضايا المعلقة في المحكمة على الرغم من الزيادة في مدة الجلسات إلى أربعة أسابيع من قبل المجلس التنفيذي.

#### ب) إدارة المخاطر.

23. يلاحظ مكتب المراجعة الداخلية للحسابات أن سياسة إدارة المخاطر بالاتحاد الأفريقي قد تمت الموافقة عليها في عام 2017 ولكن لم يتم تشغيلها بعد. وهذا يعني أن وظيفة إدارة المخاطر لم توجد بعد، وهي ضرورية للتشغيل الفعال للمنظمة. في ظل هذا الظرف، اضطر مكتب المراجعة الداخلية للحسابات أيضاً إلى الاستمرار في استخدام معايير تقييم المخاطر الخاصة به وفقاً لما يسترشد به برنامج إدارة مراجعة الحسابات في إعداد خطة المراجعة السنوية للحسابات .

#### ج) أنشطة الرقابة الداخلية.

24. تضمنت النتائج المتعلقة بأنشطة الرقابة الداخلية ما يلي:
  - 1-24 لاحظ مكتب المراجعة الداخلية للحسابات حالات فشل مفوضية الاتحاد الأفريقي ومكاتب الاتحاد الأفريقي والأجهزة التابعة له في الامتثال لبعض الأحكام الحالية لقواعد ولوائح مشتريات الاتحاد الأفريقي. وتشمل الأمثلة عدم جمع الأسعار المعروضة، وتقسيم المعاملات للالتفاف على القواعد فضلاً عن الافتقار إلى الشفافية في صيانة واستخدام قواعد بيانات الموردين.
  - 2-24 لاحظ مكتب المراجعة الداخلية للحسابات أن بعض المكاتب الإقليمية لمفوضية الاتحاد الأفريقي (مثل مكتب الإقليم الجنوب أفريقي، وليبونغوي، والوفد الدائم للاتحاد الأفريقي لدى جامعة الدول العربية، في القاهرة، وأجهزة الاتحاد الأفريقي (مثل مجلس الاتحاد

الأفريقي الاستشاري لمكافحة الفساد، والمحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب) واصلت العمل مع أنظمة محاسبة مختلفة ( مثل نظام Quick books ) عن تلك المستخدمة في المقر (أي نظام الساب)

3-24 لاحظ مكتب المراجعة الداخلية للحسابات القضايا المتعلقة بوثائق الدعم المفقودة والتذاكر غير المستخدمة والحساب الخاطئ لبدل الإقامة اليومي، مما قد يؤدي إلى نفقات غير مؤهلة على أموال الشركاء. ولوحظت هذه النتائج في مراجعة حسابات منح شهادة المشاريع الممولة من الشركاء وهي ترتيبات البرمجة المشتركة -بناء القدرات والحوكمة والانتخابات و ترتيبات البرمجة المشتركة - اتفاق الراتب المشترك.

4-24 لاحظ مكتب المراجعة الداخلية للحسابات في الفترة الأخيرة تقديم التقارير إلى الشركاء بشأن تنفيذ المشروع من قبل مفوضية الاتحاد الأفريقي بالإضافة إلى الإبلاغ المتأخر من قبل المجموعات الاقتصادية الإقليمية إلى مفوضية الاتحاد الأفريقي حول المشروعات التي يمولها الشركاء من خلال مفوضية الاتحاد الأفريقي.

5-24 لاحظ مكتب المراجعة الداخلية للحسابات التأخير في استرداد السلف المستحقة من الموظفين الذين غادروا المنظمة في مفوضية الاتحاد الأفريقي.

6-24 لاحظ المكتب أن المبالغ المتركمة الكبيرة المستحقة الدفع للموردين لم يتم دفعها.

7-24 رصد مكتب المراجعة الداخلية للحسابات تنفيذاً منخفض للموازنة في المشروعات الممولة من الشركاء في كل من المقر وبعض المكاتب الخارجية مثل اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب (بانجول)، ونيباد (جوهانسبرغ)، و المكتب الأفريقي للثروة الحيوانية (نيروبي).

8-24 لاحظ مكتب المراجعة الداخلية للحسابات الوظائف الشاغرة غير المشغلة في مختلف المكاتب، بما في ذلك المجلس الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، واللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، (بانجول)، والمحكمة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب (أروشا).

9-24 لاحظ المكتب عدم وجود خطة استراتيجية لبعض المكاتب مثل معهد التحويلات المالية في أفريقيا ومكتب الاتحاد الأفريقي للاتصال في كوت ديفوار، أبيدجان و بعثة الدعم الدولية بقيادة أفريقية في جمهورية أفريقيا الوسطى وخطة استراتيجية قديمة للبرلمان.

10-24 لاحظ مكتب المراجعة الداخلية للحسابات أيضاً أن وكالة التخطيط والتنسيق للنيباد لم تتضمن أي من مساهمات الدول الأعضاء في الميزانية المعتمدة أو تقديمها للموافقة عليها في إطار تكميلي عند تلقيها، وفقاً لمتطلبات النظم واللوائح المالية للاتحاد الأفريقي.

11-24 لاحظ مكتب المراجعة الداخلية للحسابات عدم مطابقة بعض المكاتب بضرورة القيمة المضافة من جانب الحكومات المضيفة من قبل بعض المكاتب والاجهزة مثل البرلمان الأفريقي و معهد علوم الماء والطاقة التابع للجامعة الإفريقية و مجلس الاعمال الأفريقي التابع للاتحاد الأفريقية.

12-24 لاحظ مكتب المراجعة الداخلية للحسابات تسديد الأتعاب السابقة للدورة لأعضاء مجلس الاتحاد الأفريقي لمكافحة الفساد .

13-24 كما لاحظ مكتب المراجعة الداخلية للحسابات الظروف المتدهورة لممتلكات الاتحاد الأفريقي في لاغوس، والتي تحتاج إلى اهتمام عاجل قبل تفاقمها.

#### د) أنشطة المراقبة.

25. يواصل مكتب المراجعة الداخلية للحسابات ملاحظة أن بعض توصيات مراجعة الحسابات لا تزال معلقة في كل من مفوضية الاتحاد الأفريقي والمكاتب الخارجية (الاجهزة والمكاتب الإقليمية ومكاتب الاتصال). ولكن، من المتوقع أن يتحسن هذا الوضع، مع تعزيز عمليات لجان مراجعة الحسابات .

## 8. الطريق المضي قدما / التوصيات.

26. يود مكتب المراجعة الداخلية للحسابات تقديم الاقتراحات والتوصيات التالية كطريق المضي قدماً:

### (أ) الحكم.

- 1) هناك حاجة إلى مراجعة ولايات مكاتب الاتصال المعنية بالسلام والأمن المتأثرة، ومراجعة هياكلها تبعاً لذلك لتعكس التغيرات في بيئتها التشغيلية.
- 2) هناك حاجة لفصل وتوضيح أدوار ومسؤوليات المسؤولين المنتخبين لأجهزة الاتحاد الإفريقي حول المسائل الإدارية والتشغيلية الوحيدة التي تقع ضمن مسؤوليات رؤساء الأمانة.
- 3) ينبغي تقديم مراجعة قواعد الإجراءات المالية من قبل مجلس الاتحاد الإفريقي الاستشاري لمكافحة الفساد إلى المجلس التنفيذي للموافقة عليه.
- 4) يجب على إدارة الجامعة الأفريقية الإسراع في تطوير السياسات والمبادئ التوجيهية القياسية بشأن عمليات مؤسسات الجامعة الإفريقية وأيضاً إعداد مقترح للحصول على الحد الأدنى من الموظفين الأكاديميين الذين يعملون بدوام كامل والذي يجب تقديمه للبحث من قبل لجنة الممثلين الدائمين.
- 5) يتعين على المحكمة الأفريقية أن تضع نظاماً لكيفية التعامل مع القضايا حتى لا تسمح لها بالانتظار لفترة طويلة.

### (ب) وظيفة إدارة المخاطر.

يقر مكتب المراجعة الداخلية للحسابات بالموافقة على سياسة إدارة المخاطر ولكن لا تزال هناك حاجة إلى تفعيل وحدة إدارة المخاطر لضمان تحديد جميع المخاطر الرئيسية ووضع التدابير للتخفيف منها.

### (ج) أنشطة الرقابة الداخلية.

التأكد مما يلي:

- 1) ينبغي لمكاتب الاتحاد الإفريقي المعنية ضمان الامتثال لقواعد ولوائح مشتريات الاتحاد الإفريقي من أجل تحسين الشفافية
- 2) يتعين على مفوضية الاتحاد الإفريقي الإسراع في تطبيق نظام الساب على جميع مكاتب الاتحاد الإفريقي لضمان الاتساق في برامج المحاسبة ؛
- 3) يجب أن تتوافق مكاتب الاتحاد الإفريقي والإدارات والمديريات مع قواعد ولوائح الاتحاد الإفريقي بالإضافة إلى اتفاقيات الشركاء لتجنب النفقات غير المؤهلة ؛
- 4) تحسين تنفيذ الميزانية والإبلاغ عن المشروعات الممولة من الشركاء عن طريق تحديد العقبات وتجاوزها ؛
- 5) ينبغي على إدارة الموارد البشرية والمكاتب المسؤولة عن التعيين، التعجيل بعملية شغل الوظائف الشاغرة في مختلف مكاتب الاتحاد الإفريقي ؛ و
- 6) ينبغي أن يقوم كل مكتب من مكاتب الاتحاد الإفريقي بوضع خطة استراتيجية ذات صلة، على وجه الاستعجال، تمشياً مع جدول أعمال الاتحاد الإفريقي.
- 7) ينبغي أن تشمل وكالة التخطيط والتنسيق التابعة للشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا، مساهمات الدول الأعضاء المتوقعة في مقترحات ميزانيتها التي وافق عليها المجلس التنفيذي.
- 8) ينبغي للبرلمان الإفريقي ومعهد الجامعة الأفريقية لعلوم الماء والطاقة، ومجلس الاتحاد الإفريقي الاستشاري لمكافحة الفساد، والمحكمة الإفريقية ومكاتب الاتحاد الإفريقي الأخرى /

الأجهزة ذات الضريبة على القيمة المضافة غير المسددة، بالتعاون مع سلطات إيرادات الحكومات المضيفة المعنية، وضع أنظمة فعالة للمطالبة بالضريبة.

(9) ينبغي للمفوضية أن تحضر على وجه السرعة لحالة اتدهور ممتلكات الاتحاد الأفريقي في لاغوس لتجنب أي خسارة إضافية في الممتلكات.

(10) يجب أن تضمن إدارة مجلس الاتحاد الإفريقي الاستشاري لمكافحة الفساد دفع المنحة الفخرية إلى أعضاء مجلس الإدارة خلال الجلسات وفقاً لمتطلبات قواعد وإجراءات الاتحاد الأفريقي.

#### د) أنشطة الرصد.

ضمان المزيد من التحسينات في تنفيذ جميع توصيات المراجعة المعلقة الصادرة عن كل من مكتب المراجعة الداخلية للحسابات ومجلس الاتحاد الأفريقي لمراجعي الحسابات الخارجيين

#### 9. الاستنتاج والتقدير.

27. يقدر مكتب المراجعة الداخلية للحسابات الدعم المستمر الذي تلقاه خلال عام 2017 من إدارة ولجان مراجعة الحسابات. وكما هو الحال دائماً، فإن تأثير مكتب المراجعة الداخلية للحسابات بوصفه وظيفة إشراف فعالة لمساعدة الاتحاد الأفريقي في تحقيق أهدافه، يعتمد في نهاية المطاف على الدعم الذي يتلقاه من الإدارة العليا ولجان مراجعة الحسابات. وسيواصل مكتب المراجعة الداخلية للحسابات بذل قصارى جهده للاضطلاع بولايته والتحسين المستمر لقدرته على توفير الخدمات التي تؤدي إلى تعزيز إدارة الاتحاد الأفريقي والمساءلة.

خطة مراجعة الحسابات لمكتب المراجعة الداخلية لعام 2017-  
مشاريع مراجعة الحسابات مع الوضع .

الحالة	المردودية اليومية المقدرة	عامل آخر	عامل الخطر	اسم مشاريع مراجعة الحسابات	
				<b>المقر</b>	
				<b>(أ) الإدارة وإدارة الموارد البشرية وإدارة المواد</b>	
أعيدت جدولته	45	-	5.0	جدول الرواتب والبدلات ذات الصلة	1
تم القيام به	45	-	6.5	إدارة المشتريات والعقود (بما في ذلك كل ما يزيد عن 100000 دولار أمريكي)	2
تمت إعادة جدولته	45	-	6.2	إدارة الأصول الثابتة (الممتلكات والمعدات)	3
تمت إعادة جدولته	45	-	5.9	إدارة الوثائق وسجلات الموظفين	4
تمت إعادة جدولته	45	-	5.2	إدارة المخازن ومراقبة المخزون (الرئيسية والطبية والعسكرية)	5
تم القيام به	30	-	4.0	حساب نهاية السنة	6
				<b>(ب) المحاسبة والمالية (البرمجة وإعداد الميزانية والمالية والمحاسبة)</b>	
تم القيام به	80	-	6.6	مراقبة تنفيذ الميزانية والإنفاق ( العام 2016)	7
تم القيام به	35	-	6.0	الصناديق العامة وصناديق الاحتياط للاتحاد الأفريقي(عام 2016)	8
تم القيام به	20	-	6.5	النقد الفوري (ربع سنوي) والمبالغ النقدية في نهاية السنة	9
تمت إعادة جدولته	45	-	6.5	إدارة النقد والنقد	10
تمت إعادة جدولته	45	-	6.5	البرامج / المشاريع التي تمولها الدول الأعضاء في الاتحاد الأفريقي	11
				<b>(ج) نظم إدارة المعلومات</b>	
تم القيام به	45	-	6.2	مراجعة الأنظمة والتطبيقات ( بما في ذلك نظام (الساب) -الموارد البشرية و الأساس	12
تمت إعادة جدولته	45	-	5.4	العميل / الخادم، الاتصالات السلكية واللاسلكية، الإنترنت، ومراجعة الحسابات للشبكة الإكسترانية	13
				<b>(د) صناديق الشريك (مراجعة الحسابات المنتظمة والشهادات)</b>	
تم القيام به	50	الزامي	6.1	المجموعة الأوروبية 51م برنامج الدعم (مراجعة حسابات الشهادات) نصف سنوي، يوليو - ديسمبر 2016	14
تم القيام به	90	الزامي	6.1	ترتيبات التمويل المشتركة- اتفاقية الرواتب المشتركة(مراجعة حسابات الشهادات) نصف سنوي	15
تم القيام به	90	الزامي	6.8	ترتيبات البرمجة المشتركة- بناء القدرات والقيم المشتركة (الشهادة)2016	16
تم القيام به	45	الزامي	6.8	برامج البنك الدولي-مراجعة الحسابات المنتظمة	17
تم القيام به	45	الزامي	6.8	برامج مؤسسة بناء القدرات الإفريقية - شهادة نصف سنوية	18
تم القيام به	45	الزامي	6.8	الاتفاقيات البيئية متعددة الأطراف - إصدار الشهادات	19
				<b>(هـ) مكاتب البرنامج - عمليات مراجعة الأداء</b>	
تمت إعادة جدولته	90	-	6.1	عملية التخطيط الاستراتيجي لمفوضية الاتحاد الأفريقي (التخطيط الاستراتيجي للسياسات والرصد والتقييم وتعبئة	20

اسم مشاريع مراجعة الحسابات	عامل الخطر	عامل آخر	المردودية اليومية المقدرة	الحالة
(الموارد)				
21 مديرية المرأة ومسائل الجنسين والتنمية	6.1	-	90	تمت إعادة جدولته
22 إدارة المؤتمرات - متابعة المراجعة المستقلة	6.1	-	60	تم القيام به
<b>(و) الأجهزة والمقر</b>				
23 المجلس الاقتصادي والاجتماعي والثقافي	5.0	قانوني	45	تم القيام به
24 لجنة الاتحاد الأفريقي للقانون الدولي	5.0	قانوني	45	تمت إعادة جدولته
<b>الإجمالي الفرعي للمقرات</b>				
<b>المكاتب الفرعية</b>				
<b>(a) أجهزة الاتحاد الأفريقي - الشهادة و الانتظام</b>				
25 اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب-بانجول	6.2	قانوني	45	تم الاضطلاع به
26 المحكمة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، أروشا	6.4	قانوني	45	تم الاضطلاع به
27 وكالة التخطيط والتنسيق للنيباد	6.7	قانوني	45	تم الاضطلاع به
28 البرلمان الأفريقي - جوهانسبرغ	7.2	قانوني	45	تم الاضطلاع به
29 مجلس الاتحاد الأفريقي الاستشاري لمكافحة الفساد -أروشا	6.2	قانوني	45	تم الاضطلاع به
<b>(ب) البعثات الميدانية ومكاتب الاتصال</b>				
30 بعثة الاتحاد الأفريقي في الصومال، مقاديشو	8.1	الإدارة	80	تم الاضطلاع به
31 مكتب الاتحاد الأفريقي للاتصال في كوت ديفوار، أبيدجان	7.0	الإدارة	35	تم الاضطلاع به
32 بعثة الدعم الدولية بقيادة أفريقية في جمهورية أفريقيا الوسطى	8.1	الإدارة	40	تم الاضطلاع به
33 القوة المشتركة المتعددة الجنسيات ضد بوكو حرام، نجامينا	8.1	الإدارة	80	تم الاضطلاع به
<b>(ج) المكاتب الإقليمية، التمثيلية، المتخصصة</b>				
34 المكتب الأفريقي للثروة الحيوانية التابع للاتحاد الأفريقي- شهادة، مراجعة الحسابات المنتظمة، نيروبي	6.2	-	80	تم الاضطلاع به
35 اللجنة العلمية والفنية والبحثية، التابعة للاتحاد الأفريقي، أبوجا	8.0	-	35	تم الاضطلاع به
36 المعهد الأفريقي للتعليم من أجل التنمية، كينشاسا	8.0	-	35	تم الاضطلاع به
37 المركز الدولي لتعليم الفتيات والنساء في أفريقيا. واجادوجو	8.0	-	35	تم الاضطلاع به
38 المعهد الأفريقي للتحويلات، نيروبي	8.0	-	35	تم الاضطلاع به
39 الاتحاد الأفريقي للبريد	8.0	-	35	تم الاضطلاع به
40 اللجنة الأفريقية للطاقة	6.7	-	40	تم الاضطلاع به
41 اتحاد السكك الحديدية الأفريقية، برازافيل	8.0	-	40	تم الاضطلاع به
42 الجامعة الأفريقية، نيروبي	5.9	الإدارة	35	تم الاضطلاع به
43 الجامعة الأفريقية، معهد الجامعة الأفريقية للإدارة والعلوم الإنسانية والاجتماعية، ياوندي	5.7	الإدارة	35	تم الاضطلاع به

## ملاحظات:

### (1) عنصر الخطر ( استنادا إلى برنامج مراجعة الحسابات)

مجموعة المخاطر	المجال المقابل من القيم
عالي	8.10 - 10.00
سريع التقلب	5.00 - 8.00



3.10 – 4.90	متوسط
00 – 3.00	منخفض

(2) عناصر أخرى

متطلبات من مذكرات التفاهم مع شريك التنمية	إلزامي
متطلبات من قبل أجهزة صنع السياسة للاتحاد الأفريقي	إلزامي
المدخلات من الإدارة التي تتطلب تمرين على مراجعة الحسابات	مدخلات الإدارة

## الملحق 2:

### مشاريع مكتب المراجعة الداخلية للحسابات استنادا إلى الطلبات /التقارير الخاصة

الرقم.	اسم المشروع	عنصر الخطر	الحالة
1	المنظومة الأفريقية للسلم والأمن 3 تقرير المصادقة والتحكم للمجموعات الاقتصادية الإقليمية الثماني / الآليات الإقليمية ومفوضية الاتحاد الأفريقي	طلب الإدارة	تم القيام به
2	شهادة الصندوق الإسباني 2015 و2016	طلب الإدارة	تم القيام به
3	صندوق كوريا الجنوبية	طلب الإدارة	تم القيام به
4	مراجعة حسابات إغلاق مكتب الاتحاد الإفريقي للاتصالات في جزر القمر	طلب الإدارة	تم القيام به
5	مراجعة حسابات (البرنامج الأفريقي في اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، بانجول).	طلب الإدارة	تم القيام به
6	تقرير خاص عن ممتلكات اللجنة العلمية والفنية للبحث في لاغوس، نيجيريا .	طلب الإدارة	تم القيام به
7	المراجعة اللاحقة للحسابات حول حكومة بوروندي لصناديق الاتحاد الأوروبي	طلب الإدارة	تم القيام به
8	تقرير التحقيق : حول ممارسات التواطؤ المزعومة في المركز الأفريقي للدراسات والبحوث الخاصة بالإرهاب	طلب الإدارة	تم القيام به
9	تقرير التحقيق: عقب التماس من قبل المجلس الاستشاري للاتحاد الأفريقي لمكافحة الفساد المعني بأعضاء مجلس إدارة مكافحة الفساد ضد الأمين التنفيذي وغيره من القضايا ذات الصلة	طلب الإدارة	تم القيام به
10	. تقرير التحقيق: بشأن الحيازة المزعومة والإضافة عن طريق الاحتيال لعبارة مجلس الترقية والتعيين على التقرير	طلب الإدارة	تم القيام به

AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

Addis Ababa, ETHIOPIA P. O. Box 3243 Telephone 5517 700

Cables: OAU ADDIS ABABA Fax 5513039

EX.CL/1077(XXXIII)ii

Annex 2

مكتب المراجعة الداخلية  
تقرير التحقيق  
إلى اللجنة الفرعية لشؤون المراجعة التابعة للجنة الممثلين الدائمين

الادعاءات المتعلقة بعملية التوظيف التي جرت مؤخرا  
لشغل مناصب الكاتب ونائب الكاتب وعاملين آخرين في البرلمان الأفريقي  
بناء على طلب  
بموجب مقرر المجلس التنفيذي رقم (XXX) EX. CL.979

أبريل 2018

الحالة: مشروع

الرقم OIA/Case/2017/005

1. يستند هذا التحقيق إلى طلب بموجب مقرر المجلس التنفيذي للاتحاد الأفريقي رقم EX. CL.979 (XXX) بعنوان "مقرر بشأن تقرير النشاط للبرلمان الأفريقي - الوثيقة (XXX) Ex. CL/1028 الذي جاء فيه أن المجلس المقرر المذكور "يطلب من المفوضية إجراء تحقيق بشأن عملية التوظيف الأخيرة للكاتب، ونائب الكاتب وعاملين آخرين، وتقديم توصيات محددة، بما في ذلك الدور الرقابي للمفوضية بشأن التوظيف في الأجهزة، وتقديم تقرير إلى المجلس التنفيذي". قام مكتب المراجعة الداخلية بدراسة مقرر المجلس التنفيذي المذكور، ووفقاً لأحكام المادة 3 من الإجراءات التشغيلية الموحدة بشأن إجراء التحقيقات، أجرت لجنة تلقي طلبات التحقيقات التابعة لمكتب المراجعة الداخلية عملية فرز قررت عقبا أن "ثمة أسبابا معقولة لإجراء مثل هذا التحقيق".
2. وردا على ذلك، عيّن مدير مكتب المراجعة الداخلية فريقاً لإجراء تحقيق واف وشامل لدراسة الملف بغية التثبت من المسائل المتعلقة بعملية توظيف الكاتب ونائب الكاتب وغيرهما من العاملين الذين تم توظيفهم في البرلمان الأفريقي من يناير 2014 إلى مايو 2017.

## الادعاءات

3. قام فريق التحقيق بدراسة الأدلة الموثقة وأجرى مقابلات مع العاملين المعنيين بهدف الحصول على أدلة تثبت الادعاءات التي أُطلقت. وتنص المادة 57 من الإجراءات التشغيلية الموحدة على أن معيار الثبوت لتحقيقات مكتب المراجعة الداخلية يقوم على راحة الأدلة (أرجحية الاحتمالات). ويستند ذلك إلى الدليل الأكثر إقناعاً وإلى مدى احتمال صحتها أو دقتها. صنف فريق التحقيق الادعاءات في فئات على النحو الموجز أدناه:

### 1.3 الادعاءات المتعلقة بعملية تعيين الكاتب ونائب الكاتب:

- أ) الادعاء المتعلق بعدم تطبيق الخبير الاستشاري ورئيس البرلمان للسياسة/ المبادئ التوجيهية المتعلقة بالتوظيف في الاتحاد الأفريقي خلال عملية التوظيف؛
- ب) الادعاء المتعلق بالدور الإشرافي المفترض لمفوضية الاتحاد الأفريقي على عمليات التوظيف التي تجريها أجهزة الاتحاد الأفريقي؛
- ج) الادعاء المتعلق بانتهاك أعضاء هيئة المكتب للمعايير المتفق عليها عند اختيار الكاتب ونائب الكاتب الحاليين من قبل رئيس البرلمان.
- د) الادعاء المتعلق بتضارب المصالح لبعض أعضاء هيئة المكتب بسبب مشاركتهم في اللجنة؛
- هـ) الادعاء المتعلق بعدم التزام هيئة المكتب بالمادة 17 (و) من قواعد إجراءات البرلمان الأفريقي بشأن "مهام هيئة المكتب"؛
- و) الادعاء المتعلق بعدم تطبيق المادة 47 بشأن "اقتراح بإقفال باب المناقشة" خلال الجلسة العامة؛

ز) الادعاء المتعلق بعدم تطبيق المواد 56 و 57 و 59 من قواعد الإجراءات بشأن "التصويت خلال الجلسة العامة"؛

### 2.3 الادعاء المتعلق بفصل عاملين وتوظيف آخرين بطريقة غير مشروعة

- أ) قضية السيد نجيكواسيماكاندو (محرر سابق للمناقشات (م3) الذي يدعى أنه فصل من خدمة البرلمان رغم أنه حل المرتبة الأولى خلال عملية التوظيف.
- ب) قضية السيد جيمس أوديرو (عامل داخلي يدعى أنه حُرِم من منصب أمين الصندوق على الرغم من أنه حل المرتبة الأولى خلال عملية التوظيف).
- ج) قضية السيد نيكيتور مبيليما (مرشح داخلي يدعى أنه حُرِم من منصب موظف التوثيق (م1) لصالح مرشح خارجي رغم أنه حل المرتبة الثالثة في عملية التوظيف)
- د) قضية السيدة مويويتا سيومي، (مسؤول خدمات الفهرسة) بسبب عدم الإنصاف المزعوم خلال عملية التوظيف.
- هـ) قضية السيد كينيدي اميانا (عامل داخلي يدعى أنه حُرِم من منصب موظف البروتوكول (م1) لصالح مرشح خارجي بالرغم من ترتيبه الأول في عملية التوظيف.
- و) الادعاء المتعلق بعدم تطبيق "العملية الإجرائية على النحو الواجب" بشأن قضايا سوء سلوك العاملين (اللائحة 12 (ب) والمادة 58) وفقاً للمادة 57 "مجلس التأديب والمادة 59 الإجراءات التأديبية" من لوائح ونظم العاملين للاتحاد الأفريقي.

### 3.3 الادعاء المتعلق بتعيين عامل حصل على ما دون علامة النجاح المحددة بنسبة 60 %:

- أ) الادعاء المتعلق بتعيين السيدة جوزيان واوا دهب لتولي منصب الكاتب الأول المساعد (م3) بعد أن سجلت أقل من علامة النجاح ولم تنل درجة الماجستير المطلوبة في ذلك الوقت.
- ب) الادعاء المتعلق بتعيين السيد رودين ماكاني أمويندي ما بينجو في منصب كبير موظفي المشتريات والسفريات والمخازن (م3) بدون أن يحصل على علامة النجاح ودرجة الماجستير المطلوبتين في الوظيفة في ذلك الوقت.
- ج) الادعاء المتعلق بتعيين السيد بو مدين محمد لامين أحمد كاتباً مساعداً (م2) بدون علامة النجاح المطلوبة.

### 4.3 ادعاءات أخرى ذات صلة

- أ. القضايا الإدارية المزعومة التي تؤثر على حسن أداء البرلمان
- ب. الكشف المزعوم عن المعلومات السرية من قبل بعض أعضاء

## التحليل والاستنتاجات

4. استناداً إلى تحليل الأدلة التي تم جمعها والنتائج المنبثقة عنها، خلص مكتب المراجعة الداخلية إلى ما يلي:

### 1.4 الادعاءات المتعلقة بعملية توظيف الكاتب ونائب الكاتب:

(أ) الادعاء المتعلق بعدم تطبيق الخبير الاستشاري ورئيس البرلمان للسياسة/ المبادئ التوجيهية للتوظيف في الاتحاد الأفريقي خلال عملية التوظيف؛

(1) لم يلتزم الخبير الاستشاري، الدكتور جينفيسي أوجيو، الذي كان مسؤولاً عن عملية التوظيف لجميع العاملين من فئة المهنيين التزاماً كاملاً بالسياسة والمبادئ التوجيهية للتوظيف المعمول بها في الاتحاد الأفريقي. وسبب ذلك هو أن الإجراء الخاص بإعداد القائمة المختصرة للمرشحين لمنصبي الكاتب ونائب الكاتب في البرلمان كان مسبقاً بمقابلة غير منصوص عليها في السياسة والمبادئ التوجيهية للتوظيف في الاتحاد الأفريقي.

(2) لم يدرج الخبير الاستشاري أوجيو اسم السيد يوسف جوبي في قائمة المرشحين المختارين لمنصب الكاتب الذي كان شاغراً على الرغم من أنه كان يعمل كاتباً بالإنيابة للبرلمان لما يقرب من عامين. كان ذلك انتهاكاً لأحكام المادة 35.1 (د) من لوائح ونظم العاملين والمادة 9.4 من السياسة الإدارية للاتحاد الأفريقي بشأن التقدم والترقية والتدرج الوظيفي والترقية والتنقل التي تنص على أن "العامل الذي يشغل وظيفة بالإنيابة يكون مؤهلاً للتنافس خلال التوظيف في الوظيفة الفنية الشاغرة."

(3) انتهك د. أوجيو سياسة التوظيف من خلال الاستناد إلى نتيجتي مقابلتين أجرتهما لجناتان مختلفتان وفصلت بينهما فترة سنة، وذلك بدمج إحداهما في الأخرى خلال عملية توظيف الكاتب السابق التي أدت إلى توظيف البروفيسور مراد مختاري كاتباً للبرلمان قبل أن يستقيل بعد مرسى سنة على تعيينه.

(4) لم يلتزم الدكتور أوجيو بتوجيهات مدير الشؤون الإدارية والموارد البشرية الذي هو المكلف قانوناً بتوفير الرقابة في عملية التوظيف داخل المفوضية وغيرها من أجهزة الاتحاد الأفريقي.

(ب) الدور الرقابي لمفوضية الاتحاد الأفريقي

(1) إن المجلس التنفيذي في مقره بشأن تقرير الهيكل، بموجب الوثيقة [DOC. EX. CL / 720] *iii (XXI)* الصادرة عن دورته المنعقدة من 9 إلى 13 يوليو 2012: "يطلب من المفوضية توفير الرقابة والإشراف على عملية التوظيف في جميع أجهزة الاتحاد، بما في ذلك البرلمان الأفريقي ووكالة التخطيط والتنسيق للنيباد، بهدف ضمان الامتثال لعملية التوظيف كما وردت في لوائح ونظم العاملين للاتحاد الأفريقي."

(2) وفقاً لأحكام اللائحة 1.0 من لوائح ونظم العاملين للاتحاد الأفريقي والنظام الأساسي للمفوضية، تقع على عاتق مفوضية الاتحاد الأفريقي، بصفتها الهيئة الإدارية للاتحاد الأفريقي "مسؤولية تنفيذ المقررات الجماعية للأجهزة، من بين مسؤوليات أخرى"

(3) وفقاً لأحكام الفقرتين (1) و (16) من المادة 1 من اللوائح والنظم المالية للاتحاد الأفريقي، "يمتلك رؤساء أجهزة ومؤسسات الاتحاد سلطة محاسبية على موارد أجهزتهم ومؤسساتهم ويكونون مسؤولين أمام مسؤول الحسابات (رئيس مفوضية الاتحاد الأفريقي)"

(4) سعت مفوضية الاتحاد الإفريقي إلى الاضطلاع بدور إشرافي من خلال مديرية الشؤون الإدارية والموارد البشرية، ومع ذلك، لم يعمل الخبير الاستشاري ورئيس البرلمان في معظم الأحيان بالمشورة التي قدمتها.

### ج) المعايير التي يدعى أن هيئة المكتب وافقت عليها لتوظيف الكاتب ونائب الكاتب

(1) قبل توظيف الكاتب ونائب الكاتب، وافق المكتب على أنه في ضوء التحديات التي واجهها توظيف كتبة سابقين بسبب تطبيق التوازن الإقليمي كمعيار رئيسي، ينبغي أن يستند التوظيف الحالي للكاتب ونائب الكاتب إلى المؤهلات والخبرة والكفاءة. غير أنه، بعد عملية التحقق التي أجراها مجلس التعيين والترقية والتوظيف للبرلمان الأفريقي، قال سعادة الرئيس انكودو دانج أن قرار هيئة المكتب كان خاطئاً، وطبق التوازن الإقليمي كمعيار لتقديم اسمي المرشحين لمنصبي الكاتب ونائب الكاتب في البرلمان.

(2) خلال اجتماع هيئة المكتب يومي 2 و 3 مارس 2017 ، اعترف الرئيس بأن قراره بترشيح البروفيسور مراد مختاري لمنصب الكاتب كان خاطئاً ولم يكن متفقاً مع مشورة الخبير الاستشاري الذي نصحه بعدم ترشيح البروفيسور مراد لمنصب كاتب البرلمان لأنه "لا يمكن أن يكون كاتباً جيداً".

(3) ومع ذلك، تنص لوائح ونظم العاملين للاتحاد الأفريقي على إعطاء الأولوية لمبدأ التوزيع الإقليمي وحصّة البلد بعد عملية المقابلة.

### د) تضارب المصالح المزعوم لدى بعض أعضاء هيئة المكتب الذين ضمّتهم لجنة المقابلة

(1) إن مشاركة سعادة الدكتورة برناديت لاهاي (النائبة للرئيس من سيراليون) وسعادة سليمان أم حامد (النائبة للرئيس من الجمهورية العربية الصحراوية) في لجنة المقابلة الخاصة بمنصبي الكاتب ونائب الكاتب مع وجود مواطنين لهما في عداد المرشحين لم تشكل تضارباً في المصالح. ذلك أن سجلات المقابلة تُظهر أنه لم تمنح أي من نائبتي الرئيس درجات للمرشحين من دولتها ولكنهما طرحتا أسئلة وفقاً للسياسة والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالتوظيف.

(هـ) الادعاء المتعلق بعدم تطبيق هيئة المكتب للمادة 17 (و) من قواعد إجراءات البرلمان – مهام هيئة المكتب:

(1) خلال الاجتماع الثاني عشر لهيئة المكتب في 3 مارس 2017، وبسبب عدم قدرة أعضاء هيئة المكتب على التوصل إلى توافق، أجرت هيئة المكتب تصويتاً جاءت نتيجته لصالح السيد فيبيا هراوا (ملاوي) بصفته كاتباً والسيد أحمد محمد علي (الجمهورية العربية الصحراوية) بصفته نائبا للكاتب. وقّع على القرار أربعة من أصل أعضاء هيئة المكتب الخمسة وأوصى كل منهم البرلمان بالتعيين. غير أن سعادة الدكتورة برناديت لاهاي رفضت التوقيع على القرار لأن هيئة المكتب لم تختار المرشح من سيراليون الذي حل المرتبة الأولى في عملية التوظيف.

(2) ونتيجة لعدم قدرة أعضاء هيئة المكتب على التوصل إلى توافق، عقب الرأي المخالف الذي أبدته سعادة لاهاي، أحيلت المسألة إلى اجتماع هيئة المكتب المشترك بين اللجان والكتل لاتخاذ قرار نهائي بشأنها. وعليه، طلب الاجتماع المشترك من هيئة المكتب التوصل إلى اختيار مرشحين توافقيين يحظيان بقبول جميع أعضاء هيئة المكتب.

(3) خلال الاجتماع النهائي لهيئة المكتب في نفس اليوم، رشح سعادة الرئيس انكودو دانخ السيد فيبيا هراوا (ملاوي) لمنصب الكاتب، مع السيد غالي هارو (تشاد) نائباً للكاتب، بدلاً من السيد أحمد محمد علي (الجمهورية العربية الصحراوية) على الرغم من عدم موافقة بعض أعضاء هيئة المكتب. وهما المرشحان اللذان تم تقديم اسميهما خلال اجتماع هيئة المكتب المشترك، ثم بعد ذلك خلال الجلسة العامة للبرلمان، وفقاً لما هو منصوص عليه في المادة 17 (و) المتعلقة بتعيين أعضاء البرلمان.

(4) وعليه، تم تقديم المرشحين الاثنتين وفقاً للمادة 17 (و)، على الرغم من أن بعض أعضاء هيئة المكتب لم يوافقوا على المرشحين اللذين تم تقديمهما خلال الجلسة العامة.

(و) الادعاء المتعلق بعدم تطبيق المادة 47 بشأن "الاقتراح بإفعال باب المناقشة:"

(1) بناء على مجموع الأدلة التي تم الحصول عليها، لم يتح رئيس البرلمان لأعضاء البرلمان فرصة مناقشة مزايا وعيوب المرشحين قبل أن يطرح المسألة من جانب واحد بهذه الصيغة: "أن تتم الموافقة على تعيين المرشحين الاثنتين حسب الأصول". وعليه، لم يتم تطبيق أحكام المادة 47 كما هو منصوص عليه في قواعد إجراءات البرلمان.

ز) الادعاء المتعلق بتطبيق المادتين 56 و59 من قواعد الإجراءات المتعلقة بالتصويت

(1) تنص المادة 56 من قواعد الإجراءات على أن "قرارات المجلس تُتخذ بتوافق الآراء؛ (ج) وفي حالة غياب توافق في الآراء، يتم اتخاذ قرارات البرلمان بأغلبية ثلثي الأعضاء الحاضرين والمصوتين". تنص المادة 59 (1) (طريقة التصويت على مسألة محددة) على أنه "يطبق البرلمان الطرق التالية



عندما يكون التصويت مطلوباً: أ) رفع الأيدي؛ ب) التصويت الإلكتروني؛ أو ج) الاقتراع السري".

2) بناء على الأدلة الموثقة التي تم جمعها، والمقابلات التي أجريت مع أعضاء هيئة المكتب ورؤساء مختلف اللجان/ الكتل، سادت الجلسة العامة فوضى بعد إعلان اسمي المرشحين الاثنين، أي السيد فيبيا هراوا (ملاوي) والسيد غالي هارو (تشاد) ككاتب ونائب للكاتب على التوالي. لم يتوصل أعضاء البرلمان إلى توافق على ظروف العملية ولم يجر أي تصويت، لا برفع الأيدي أو بالاقتراع الإلكتروني أو بالاقتراع السري على النحو المنصوص عليه في المادتين 56 و 59 من قواعد الإجراءات.

3) أدى السيد فيبيا هراوا والسيد غالي ماسا هارو، الكاتب الجديد ونائب الكاتب الجديد للبرلمان على التوالي، اليمين أمام هيئة المكتب في أغسطس 2017، على الرغم من اعتراض اثنين من أعضاء هيئة المكتب الخمسة، استناداً إلى أن هناك عريضة قيد النظر قدمها 23 عضواً في البرلمان.

#### 2.4 الادعاء المتعلق بفصل عامل وتوظيف آخر بطريقة غير مشروعة

##### أ) قضية السيد نجيكا سيمكاندو (المحرر السابق للمناقشات (م3))

1) كان السيد سيمكاندو يشغل منصب رئيس محرر المناقشات عندما ترشح للمنصب عقب إعادة الإعلان عنه. خلال المقابلة والاختبار التحريري، حل المرتبة الأولى في مجمل عملية التوظيف، ولكن لم يوص مجلس التعيين والترقية والتوظيف بتعيينه للمنصب.

2) لم يوص مجلس التعيين والترقية والتوظيف بتعيين السيد سيمكاندو بسبب "عدم اهتمامه المزعم بعمله وسوء أدائه. وقد دعم ذلك التقرير الذي قدمته المشرفة عليه السيدة هونتونجي، والذي أظهر أنه لم يتم بإصدار ونشر أي تقرير عن محاضر جلسات البرلمان العامة منذ 2007". غير أن السيدة ليزيت هونتونجي فندت هذه الادعاءات الواردة في تقرير مجلس التعيين والترقية والتوظيف، قائلة بشكل قاطع إنها لم تكتب أبداً أي تقرير إلى مجلس التعيين والترقية والتوظيف عن السيد سيمكاندو، وثانياً، إن تقييم أدائه جيد.

3) ومع ذلك، ورد في خطاب الفصل الذي وقعه كاتب البرلمان بالإنابة آنذاك، السيد يوسف جوبي، "أنتك لم تنجح في المقابلات التي شاركت فيها لمنصب محرر المناقشات. وبناء على ذلك، سيتم فصلك من خدمة البرلمان الأفريقي عند انتهاء عقدك الحالي". وبالتالي، فإن مضمون خطاب الفصل لا يتفق مع ما ورد في تقرير مجلس التعيين والترقية والتوظيف.

(4) إن فصل السيد نجيكو سيماكاندو من البرلمان الأفريقي بعد 10 سنوات من الخدمة كعامل نظامي يعتبر ممارسة غير قانونية ولا يستند إلى أي حقائق موثقة.

(ب) قضية السيد جيمس أوديرو (لم تتم التوصية بتعيينه لوظيفة أمين الصندوق)

(1) السيد جيمس أوديرو هو موظف داخلي ترشح لوظيفة أمين الصندوق (خ ع 5). وقد حل المرتبة الأولى في مجمل المقابلة ولكن لم يحصل على المنصب. وجاء في تقرير مجلس التعيين والترقية والتوظيف أن "السيد جيمس أوديرو، وهو مرشح داخلي، حل المركز الأول. غير أن نائب الكاتب المسؤول عن قسم الشؤون المالية قال إن تصرف جيمس في العمل في منصبه الحالي كسائق لم يكن مرضياً بالنسبة له. ويحتوي ملفه على استفسارات وتحذيرات هي بمثابة دليل على التأخر في العمل، والعصيان، والتفاسد في أداء واجباته بصورة مرضية."

(2) ومع ذلك، لم تكن هذه الادعاءات مدعومة بأدلة، وكانت مسببة للضرر حيث إنها أطلقت لغرض محدد هو ضمان حرمان السيد أوديرو من هذا المنصب على الرغم من أن تقييم أدائه كان جيداً. لقد كان من الخطأ أن يتخذ مجلس التعيين والترقية والتوظيف قراراً دون اتباع أي إجراء تأديبي، وإنما على أساس ادعاءات صدرت عن السيد جوب ولم تستند إلى أي أدلة.

(ج) قضية السيد نيكيتور مبيليما (لم يوص بتعيينه كموظف التوثيق (م1))

(1) إن السيد نيكيتور مبيليما هو مرشح داخلي يعمل حالياً كمساعد لشؤون التوثيق. وقد تقدم بطلب لشغل منصب موظف التوثيق (م1). وجاء في تقرير مجلس التعيين والترقية والتوظيف أنه "لم يتم النظر في إمكانية عرض الوظيفة للسيد نيكيتور مبيليما الذي جاء في المرتبة الثالثة حيث قيل عنه بأن تصرفه يُخلّ تماماً بسير العمل على نحو سلس في وحدة التوثيق". أوصى مجلس التعيين والترقية والتوظيف بأن يعيّن في المنصب مرشح خارجي جاء في المرتبة الثانية في مجمل عملية التوظيف بعد أن عدل المرشح الخارجي الذي حل المرتبة الأولى عن قبول عرض التعيين.

(2) لم تثبت صحة الادعاءات التي تم التذرع بها لإقصاء السيد مبيليما عن منصب مسؤول التوثيق إذ لم يتم اتخاذ الإجراءات التأديبية المتمثلة في إخطاره. وثانياً، لم تُنح له فرصة الدفاع عن نفسه وفقاً للوائح ونظم العاملين.

(د) قضية السيدة مويويتا سيومي، (ترشحت لمنصب موظف لشؤون المكتبة والتوثيق - م3)

(1) لا يوجد دليل يثبت أن عملية التوظيف لمنصب موظف كبير لشؤون المكتبة والتوثيق (P3) لم تتم وفقاً للسياسة / المبادئ التوجيهية المتعلقة بالتوظيف.

(هـ) قضية السيد تيبوجو محلونجو (أمين الصندوق السابق في البرلمان)

(1) خلاص تقرير مجلس التعيين والترقية والتوظيف إلى أن "العامل الداخلي السيد تيبوجو مهلونجو الذي يشغل حالياً منصب أمين الصندوق في البرلمان حل المرتبة الرابعة [درجة 76] مع وجود فرق نسبته 6% بينه وبين المرتبة الأولى. لكن أعضاء اللجنة رجّحوا، على حساب الفرق في النقاط، تقييمه الإيجابي ومعرفته بالمؤسسة، وكونه من أوائل المنخرطين في خدمة البرلمان، ومعرفته ومهاراته العميقة في مجال برمجية ساب، وتقانيه في عمله بما يتجاوز نداء الواجب، واعتبروه ذخراً للمؤسسة". أوصى أعضاء مجلس التعيين والترقية والتوظيف بتعيينه في هذا المنصب، ولكن رئيس البرلمان، سعادة انكودو دانج، قرر تعيين مرشح خارجي دولي على حساب موظف داخلي محلي. وبالتالي، تم إنهاء عقده مع البرلمان. في هذا الصدد، لم يتبع رئيس البرلمان التوجيه المنصوص عليه في المادة 28.5 من لوائح ونظم عاملي الاتحاد الأفريقي الذي يعطي الأولوية للعاملين الداخليين الذين يجتازون مقابلات.

(و) قضية السيد كينيدي اميانا (الذي حُرِمَ من منصب موظف البروتوكول (م3))  
(1) خلاص تقرير المقابلة الموجه إلى الرئيس إلى أنه "بالنسبة لهذا المنصب، تأهل مرشحان للحصول على تعيين محتمل. وهما السيد كينيدي اميانا (76.28%) والسيد ندي ايسيسيما (63.34%)". غير أن السيد اميانا، كمرشح داخلي، عمل في البرلمان لمدة 10 سنوات بصفات مختلفة، بما في ذلك في خدمات البروتوكول، وكان ينبغي لرئيس البرلمان أن يعينه بدلاً من تعيين مرشح خارجي على حساب المرشح الداخلي.

(ز) الادعاء المتعلق بعدم تطبيق "الإجراءات القانونية الواجبة" بشأن قضايا سوء سلوك العاملين (اللائحة 12 (ب) والمادة 58) وفقاً للمادة 57 "مجلس التأديب" والمادة 59 "الإجراء التأديبي" المنصوص عليهما في لوائح ونظم الاتحاد الأفريقي؛

(1) اتخذ مجلس التعيين والترقية والتوظيف قراراً بشأن الادعاءات المتعلقة بكل من السيد جيمس أوديرو والسيد نيكتور مبيليما والسيد نجيكا سيمكاندو. لم تكن الادعاءات مدعومة بالأدلة ولم تطبق بشأنها "الإجراءات القانونية" الضرورية المتمثلة في إبلاغ العامل بهذه الادعاءات، كما لم تُنح لهم فرصة الدفاع عن أنفسهم أو التعليق على الادعاءات المذكورة. وهذا انتهاك "للحق في الإجراءات القانونية الواجبة" على النحو المنصوص عليه في المادة 12 (ب) والمادتين 57 و 59 من لوائح ونظم العاملين.

### 3.4 الادعاء المتعلق بتوظيف عاملين حصلوا على ما يقل عن 60% من علامة النجاح:

(1) بخصوص منصب كاتب أول مساعد (م3)، أجريت مقابلة لثلاثة مرشحين من بينهم السيدة جوزيان واوا دهب التي حصلت على 57.07% من الدرجات. ثانياً، جاء في المذكرة الموجهة إلى سعادة الرئيس أمادي أن "المرشحة لم تحصل على درجة الماجستير المطلوبة للمنصب". وخلص التقرير إلى أنه "بناءً على الدرجات المذكورة أعلاه، لا يعتبر أي من المرشحين مؤهلاً لأن يُنظر في إمكانية توليه منصب كاتب أول مساعد". ونتيجة لذلك، أوصت اللجنة بإعادة الإعلان عن الوظيفة. ومع ذلك، عين الرئيس أمادي السيدة جوزيان واوا دهب لتولي المنصب.

(2) أما بالنسبة لمنصب كبير موظفي المشتريات والسفرات والمخازن (م3) ، فقد اختير ثلاثة مرشحين في القائمة المختصرة، بينما شارك اثنان فقط في العملية، أحدهما السيد رودين ماكاني موينجو ماينجو. وبناءً على الدرجات التي منحتها لجنة المقابلة الشفوية ونتائج الاختبار التحريري، لم يحصل أي من المرشحين الاثنين على درجات تعادل أو تفوق 60%، حيث سجل السيد ماينجو 53.50% وسجل المرشح الآخر 56.13%. إضافة إلى ذلك، لم تكن لدى السيد ماينجو درجة الماجستير المطلوبة للمنصب. وعلى الرغم من النتائج السيئة، عين الرئيس نكدو دانج السيد رودين ماينجو مع درجات أقل من 60%.

(3) فيما يتعلق بمنصب الكاتب المساعد (م2)، فقد اختير ثلاثة مرشحين في القائمة المختصرة، من بينهم السيد بو مدين محمد لامين أحمد. لكن لم يحصل أحد من المرشحين الثلاثة على 60%، بمن فيهم السيد محمد الأمين أحمد الذي حصل على 57.20%. وعلى الرغم من النتائج السيئة، فإن الرئيس نكدو دانج عين السيد محمد الأمين أحمد بدرجة أقل من 60%.

(4) يعتبر تعيين عاملن سجلوا علامة تقل عن درجات النجاح (أي 60%) انتهاكاً للوائح ونظم العاملين للاتحاد الأفريقي.

#### 4.4 ادعاءات أخرى ذات صلة

(أ) المسائل الإدارية التي يدعى أنها تُضّر بالأداء السليم للبرلمان  
(1) لا يعمل رئيس البرلمان وهيئة المكتب في كثير من الأحيان كفريق لأن الرئيس يتخذ بعض القرارات دون التشاور مع هيئة المكتب. وفي بعض الأحيان، فإن أعضاء المكتب يتلقون فقط دعوة إلى حضور المناسبات الرسمية التي ينظمها البرلمان ، مثل مؤتمر البرلمان الذي أقيم في ياوندي، الكاميرون في أغسطس 2017.

(2) يشارك رئيس البرلمان في الإدارة اليومية لشؤون المؤسسة. ويتولى أساساً أمور اختيار وتعيين الأشخاص الذين يسافرون في مهام رسمية، الأمر الذي يعتبر تدخلاً في مسؤوليات كاتب البرلمان.

(3) ثمة تحديات في مجال القيادة تخلّ بالأداء السليم للبرلمان كجهاز. يحتاج البرلمان الأفريقي إلى هيئة مكتب وكاتب / كتبة يؤدون مهامهم بفعالية ويكون باستطاعتهم رصد أداء فريق الإدارة العليا بمزيد من المهنية والتجرد من العاطفية بغية وضع التركيز على النتائج.

#### (ب) إفشاء معلومات سرية من قبل بعض أعضاء مجلس التعيين والترقية والتوظيف

(1) أقدم بعض أعضاء مجلس التعيين والترقية والتوظيف والعاملين الذين لديهم إمكانية الوصول إلى معلومات سرية على الإبلاغ أو الإفصاح عن معلومات ووثائق وحقائق سرية تناهت إلى علمهم في

إطار قيامهم بواجباتهم الرسمية دون إذن من السلطة المختصة، الأمر الذي يُضرب بسير عمل البرلمان بسلاسة. ويُعدّ ذلك انتهاكاً للمادة 5-1 من لوائح ونظم العاملين، وهو سلوك سيئ بموجب القاعدة 58.

## التوصيات

5. استناداً إلى الاستنتاجات التي تم التحقق منها في إطار عملية تقصي الحقائق، قدم مكتب المراجعة الداخلية توصيات للبحث. وهي على النحو الموجز أدناه:

### (أ) التوظيف في الاتحاد الأفريقي

1) سعياً لضمان الاتساق في تطبيق لوائح ونظم العاملين وسياسة التعيين وغيرها من السياسات الإدارية، ينبغي أن تكون مفوضية الاتحاد الأفريقي الجهة التي تتمركز فيها عملية التوظيف في الاتحاد. وينبغي أن تتولى المفوضية تنسيق ذلك بالتعاون مع الأجهزة المختصة من أجل ضمان التنفيذ الفعال والسليم للوائح والنظم والسياسات.

2) عندما تتطلب الضرورة القصوى أن يقوم أحد الأجهزة بتعيين خبير استشاري لتنسيق عملية التوظيف، يجب أن يعمل الاستشاري المذكور تحت إشراف الإدارة المسؤولة عن الموارد البشرية في مفوضية الاتحاد الأفريقي.

3) عند الإعلان عن المناصب الشاغرة، يجب أن يتأكد الكاتب ورئيس قسم الموارد البشرية في البرلمان من أن ترد أسماء البلدان / الأقاليم الناقصة التمثيل بوضوح في إعلان المنصب الشاغر، ولا يجب أن يُدرج في القائمة المختصرة إلا المرشحون المؤهلون للمناصب.

4) ينبغي أن تتأكد مفوضية الاتحاد الأفريقي من الاحتفاظ بسجل صحيح بالمرشحين المعتمدين الذين نجحوا خلال عملية التوظيف، وذلك لأغراض التعيين في وقت لاحق عند الاقتضاء؛ الأمر الذي يوفر الوقت والموارد.

5) ينبغي أن يتأكد البرلمان الأفريقي والأجهزة الأخرى من توجيه "رسائل التأسف" إلى المرشحين الذين لم ينجحوا في عملية التوظيف، كما يجب إخطار من تم إدراجهم في القائمة بذلك.

### (ب) توظيف كاتب ونائب كاتب في البرلمان

1) عند توظيف كاتب ونواب للكاتب، ينبغي أن يتأكد رئيس البرلمان وهيئة المكتب من الالتزام التام بلوائح ونظم العاملين وسياسة التوظيف وغيرها من سياسات التوظيف المطبقة في الاتحاد الأفريقي، مع مراعاة قضايا الشفافية والمساءلة.

2) عند توظيف كاتب ونواب للكاتب في البرلمان، ينبغي أن يتأكد رئيس البرلمان وهيئة المكتب من التطبيق والتنفيذ الصحيح، في جميع الأوقات الجوهرية، لأحكام المادة 17 (و) بشأن الاقتراح بتوظيف كاتب/ نائب كاتب، والمادة 47 بشأن اقتراح بإقفال باب المناقشة، وفقرات المادة 59 بشأن التصويت وطريقة التصويت مطبقة

### (ج) تعيين عاملين آخرين في البرلمان الأفريقي

1) ينبغي أن يتأكد الرئيس ومجلس التعيين والترقية والتوظيف والكاتب في البرلمان من إنصاف بعض العاملين من الجور المرتكب خلال عملية التوظيف، وذلك برد حقوقهم إليهم على الفور. والعاملون المعنيون هم: (1) السيد نجيكو سيماناندو، (2) السيد جيمس أوديرو (3)، السيد نيكتور مبيليما، (4) السيد كينيدي إيماننا، (5) السيد تيبوجو مهنغو.

2) عند توظيف المرشحين، ينبغي أن يتأكد رئيس البرلمان ومجلس التعيين والترقية والتوظيف وكاتب البرلمان من إعطاء الأولوية للعاملين الداخليين وفقا لأحكام المادة 28-5 من نظم ولوائح العاملين

### (د) القضايا الإدارية في البرلمان

3) يجب أن تتأكد هيئة مكتب البرلمان، بالتعاون مع كاتب البرلمان، من التحديد الواضح لواجبات ومسؤوليات كل من الرئيس والكاتب بغية تجنب النزاعات والتوتر داخل البرلمان وضمان بيئة عمل سلسة.

### (هـ) إنشاء مجلس تأديب

1) ينبغي أن يتأكد الرئيس والكاتب في البرلمان من إنشاء مجلس تأديب فعال وملائم وفقا للأحكام ذات الصلة في لوائح ونظم العاملين.

### (و) الإفصاح عن المعلومات السرية

1) ينبغي أن يتأكد كاتب البرلمان من أن أعضاء مجلس التعيين والترقية والتوظيف يوقعون شهادة بحفظ السرية خلال كل اجتماع للمجلس.

## التقدير

يود مكتب المراجعة الداخلية أن يعرب عن تقديره لكل من رئيس البرلمان الأفريقي، هيئة المكتب، أعضاء البرلمان، العاملين والإدارة في كل من البرلمان الأفريقي ومفوضية الاتحاد الأفريقي لما حظي به فريق التحقيق لمكتب المراجعة الداخلية من التعاون والمساعدة خلال القيام بمهمة تقصي الحقائق.

-----نهاية التقرير-----

مشروع  
مقرر بشأن مسائل المراجعة  
الوثيقة EX.CL/1077(XXXIII)ii

إن المجلس التنفيذي،

1. **يحيط علماً** بتقرير اللجنة الفرعية لمسائل المراجعة التابعة للجنة الممثلين الدائمين، ويجيز التوصيات الواردة فيه؛
2. **يدعو** المفوضية وأجهزة الاتحاد الأفريقي إلى معالجة المسائل التي أثارها اللجنة الفرعية لمسائل المراجعة التابعة للجنة الممثلين الدائمين، بما في ذلك ما يلي:
  - (1) ضرورة أن تعمل إدارات ومكاتب مفوضية الاتحاد الأفريقي ذات الصلة على التنفيذ الكامل للتوصيات الواردة في تقرير المراجعة عن أداء ميزانية عام 2017.
  - (2) ضرورة أن تعزز مفوضية الاتحاد الأفريقي الآليات التي تم وضعها لمعالجة أوجه القصور في الأداء الضعيف للميزانية.
  - (3) ضرورة أن تقوم جميع إدارات ومكاتب مفوضية الاتحاد الأفريقي أيضاً بتنفيذ التوصيات الواردة في تقارير المراجعة المختلفة.
  - (4) ضرورة أن تقدم جميع أجهزة الاتحاد الأفريقي التغيير المقترح في قواعد إجراءاتها والذي تترتب عليه آثار مالية إلى المجلس التنفيذي للموافقة عليه.
  - (5) ضرورة أن تضمن مفوضية الاتحاد الأفريقي وأجهزة الاتحاد الأفريقي الأخرى الفصل والوضوح بين أدوار ومسؤوليات المسؤولين المنتخبين في وجه رؤساء الأمانات حول المسائل الإدارية والتشغيلية.
  - (6) الطلب من الإدارات ذات الصلة في مفوضية الاتحاد الأفريقي حضور اجتماعات اللجنة الفرعية للرد على أسئلة وشواغل الأعضاء.
  - (7) ضرورة أن توفر جميع إدارات ومكاتب مفوضية الاتحاد الأفريقي جميع الوثائق الداعمة المطلوبة للاستعراض والتحقق خلال عملية المراجعة، حسب الاقتضاء.
  - (8) ضرورة أن تقوم مفوضية الاتحاد الأفريقي، عن طريق مكتب نائب الرئيس، بمتابعة وضمان تطبيق نظام "ساب" المحاسبي في جميع مكاتب وأجهزة الاتحاد الأفريقي.
  - (9) ضرورة أن تقوم مفوضية الاتحاد الأفريقي بتنظيم دورة تدريبية لتمكين أعضاء اللجنة الفرعية من فهم مصطلحات المحاسبة/المراجعة الأساسية التي تُستخدم عادة في تقارير المراجعة والتقارير المالية.
  - (10) ضرورة تقديم توصية إلى الدول الأطراف في اتفاقية الاتحاد الأفريقي لمنع الفساد ومكافحته للنظر في إمكانية تغيير اسم المجلس الاستشاري المعني بالفساد إلى المجلس الاستشاري لمكافحة الفساد.
  - (11) ضرورة أن تضع المفوضية نظاماً فعالاً لضمان تسوية التذاكر غير المستخدمة في الوقت المناسب للتمكين من المطالبة باسترداد المبالغ من شركات الطيران في وقت مبكر. وعلاوة على ذلك، ينبغي إعداد تقرير خاص عن مسألة التذاكر وعرضه على اللجنة الفرعية لتحديد شركات الطيران المعنية والإدارات/الموظفين المعنيين والتسويات التي تم القيام بها والمبالغ غير المستردة من شركات الطيران.



(12) ضرورة إجراء استعراضات مراجعة بشأن الموارد البشرية في مفوضية الاتحاد الأفريقي لتحديد سبب تدني أداء الميزانية البرنامجية.

(13) ضرورة أن يواصل مكتب المراجعة الداخلية رصد تنفيذ جميع توصيات المراجعة العالقة وتقديم تقرير حسب الاقتضاء.

3. يدعو أيضا مفوضية الاتحاد الأفريقي إلى وضع طريقة وآلية لتقاسم تقارير اللجنة الفرعية لمسائل المراجعة مع اللجنة الفرعية للتنسيق والإشراف العام على الميزانية والمسائل الإدارية والمالية.

4. يطلب من المفوضية تقديم تقرير عن تنفيذ هذا المقرر خلال قمة الاتحاد الإفريقي في يناير 2019.

**مشروع**  
**مقرر بشأن تقرير التحقيق في عمليات التوظيف للبرلمان الإفريقي**  
**الوثيقة EX.CL/1077(XXXIII)ii**

**إن المجلس التنفيذي**

1. **يستحضر المقرر (XXX) / EX.CL.979** الذي طلب إجراء تحقيق بشأن التعيينات الأخيرة في البرلمان الإفريقي؛
2. **يحيط علماً** بتقرير التحقيق الذي أعده مكتب المراجعة الداخلية ويعتمد التوصيات الواردة فيه؛
3. **يعرب عن قلقه** إزاء المخالفات التي أثّرت في تقرير التحقيق بشأن عملية التوظيف في البرلمان الإفريقي؛
4. **يعن أن** التعيينات التي جرت دون اتباع قواعد ونظم الاتحاد الإفريقي المطلوبة لاغية وباطلة **ويكلف** مفوضية الاتحاد الإفريقي والبرلمان الإفريقي باتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ هذا المقرر؛
5. **يكلف** البرلمان الإفريقي بتعيين المرشحين الخمسة (5) الذين اجتازوا بنجاح عملية التوظيف وتأهلوا للمناصب، وفقاً لقواعد ونظم الاتحاد الإفريقي.
6. **يناشد** مفوضية الاتحاد الإفريقي والبرلمان الإفريقي معالجة وتنفيذ جميع التوصيات الأخرى الواردة في تقرير التحقيق وتقديم تقرير إلى قمة الاتحاد الإفريقي في يناير 2019، تبعاً لذلك.
7. **يطلب كذلك** من مكتب المراجعة الداخلية إجراء مراجعات لعمليات توظيف الموارد البشرية داخل مفوضية الاتحاد الإفريقي ومكاتبها وجميع أجهزة الاتحاد الإفريقي وتقديم تقرير إلى المجلس التنفيذي في قمة يناير 2020.

AFRICAN UNION UNION AFRICAINE

African Union Common Repository

<http://archives.au.int>

---

Organs

Council of Ministers & Executive Council Collection

---

2018-06-29

# Report of the PRC Sub-Committee on Audit Matters

African Union

DCMP

---

<https://archives.au.int/handle/123456789/8856>

*Downloaded from African Union Common Repository*