

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

IA22317 - 122/2/24

CONSEIL EXÉCUTIF

Trente-troisième session ordinaire

25 - 29 Juin 2018

Nouakchott (Mauritanie)

EX.CL/1077(XXXIII)ii

Original: anglais

**RAPPORT DU SOUS-COMITÉ DU COREP
SUR LES QUESTIONS D'AUDIT**

LISTE DES ABRÉVIATIONS

CADHP	Commission africaine des droits de l'homme et des peuples (Banjul)
CADHP	Cour africaine des droits de l'homme et des peuples (Arusha)
AHRM	Administration et gestion des ressources humaines
AMERT	Outil de suivi, d'évaluation et de présentation de rapports de l'Union
APROB	Conseil de nomination et de promotion
AUABC	Conseil consultatif de l'Union africaine sur la lutte contre la corruption
CUA	Commission de l'Union africaine
BCP	Bureau du Président
BoEA	Conseil des vérificateurs externes de l'UA
CIDO	Société civile et diaspora
COM	Information et Communication
CON	Gestion des conférences et Publications
DCP	Bureau du Vice-Président
DREA	Département de l'économie rurale et de l'agriculture
DEA	Département des affaires économiques
UE	Union européenne
HRST	Ressources Humaines, Science et Technologie
BIRA	Bureau interafricain pour les ressources animales
IED	Département Infrastructure et énergie
MIS	Division des systèmes de gestion de l'information
NEPAD	Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique
BAI	Bureau de l'audit interne
BCJ	Bureau du conseiller juridique
OSGC	Bureau du Secrétaire général de la Commission
DAP	Département des affaires politiques
PAP	Parlement panafricain
PBFA	Programmation, budgétisation, finance et comptabilité
COREP	Comité des représentants permanents
DPS	Département Paix et Sécurité
DAS	Département des affaires sociales
SAP	Systèmes, applications et produits dans le domaine du traitement de données.
SPPMERM	Planification stratégique, suivi, évaluation et mobilisation des ressources

RAPPORT DE LA QUATORZIÈME (14^E) RÉUNION DU SOUS-COMITE SUR LES QUESTIONS D'AUDIT

TENUE LE 14 MAI 2018

I. INTRODUCTION

1. La quatorzième réunion du Sous-comité sur les Questions d'Audit s'est tenue le 14 mai 2018 à Addis-Abeba (Éthiopie). La séance a débuté à 10H30 du matin.

II. PARTICIPATION

2. Sous la présidence de S.E. M. James Pitia Morgan, Ambassadeur de la République du Soudan du Sud et président du Sous-comité, la réunion a enregistré la participation des représentants des Etats membres ci-après:

1. Le Burundi
2. La Cote d'Ivoire
3. Le Gabon
4. Le Kenya
5. Le Malawi
6. Maurice
7. La Namibie
8. Le Soudan du Sud
9. La Gambie
10. Le Togo
11. La Tunisie
12. Le Zimbabwe

III. ALLOCUTION D'OUVERTURE

3. Le président a déclaré la séance ouverte et a souhaité la bienvenue à l'ensemble des membres présents ainsi qu'aux représentants de la Commission de l'Union africaine. Il a par la suite fait savoir qu'il envisageait de démissionner de sa charge de président des réunions du Sous-comité sur les Questions d'Audit en raison d'un certain nombre de faits, notamment la non-application des recommandations d'audit, en particulier les recommandations récurrentes émanant de toutes les missions d'audit et les observations formulées lors de la Retraite du Caire selon lesquelles le président du sous-comité devrait être nanti d'un C.P.A. ou d'un diplôme d'expertise comptable ou de comptable agréé ou bien posséder des connaissances ou avoir un parcours académique et/ou professionnel en comptabilité.

4. Les membres du sous-comité ainsi que les représentants de la Commission de l'UA ont supplié le président de ne pas renoncer à la présidence de cet auguste sous-comité et ont pris l'engagement de lui apporter leur plein soutien. Il a été en revanche rappelé aux participants que, conformément aux règles de pratique et de procédure

de l'UA, aucune exigence en matière de qualification ou de parcours professionnel n'est requise pour assumer la présidence de quelque sous-comité que ce soit du COREP. Par conséquent, lorsqu'un État membre est élu, son ambassadeur devient le président du sous-comité sans exigence de qualifications.

5. Le président a remercié les membres du sous-comité de leurs observations et des assurances de leur plein soutien. À cet égard, il a accepté de continuer d'assumer la présidence du sous-comité jusqu'à l'expiration de son mandat.

6. En guise de conclusion, le président a exhorté aussi bien le sous-comité que la Commission à continuer d'œuvrer dans les intérêts supérieurs de l'Union africaine.

IV. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

7. Le président a présenté l'ordre du jour qui a été adopté, assorti des amendements, ainsi qu'il suit :

1. Allocution d'ouverture;
2. Adoption de l'ordre du jour;
3. Examen du rapport d'audit sur l'exécution du budget au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017 ;
4. Examen du rapport d'audit interne sur la matrice de mise en œuvre des recommandations d'audit au 28 février 2018 ;
5. Examen du rapport d'activité du Bureau d'Audit interne (BAI) au titre de l'exercice 2017;
6. Examen du rapport d'enquête du Bureau d'Audit interne sur les recrutements au PAP, conformément à la Décision du Conseil exécutif *Décision No. EX.CL. 979 (XXX)*;
7. Examen du rapport antérieur du Sous-comité sur les Questions d'Audit référencé EX.CL/1073(XXX)iv;
8. Questions diverses.

V. EXAMEN DU RAPPORT D'AUDIT SUR L'EXÉCUTION DU BUDGET AU TITRE DE L'EXERCICE 2017

A. Présentation

8. Le président du sous-comité a invité la directrice du Bureau d'Audit interne (BAI) à présenter le rapport d'audit sur l'exécution du budget au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017.

9. La directrice du BAI a d'entrée fait savoir à l'assemblée que la mission d'audit a été réalisée conformément aux stipulations des articles 3 et 4 du Règlement d'audit interne de l'Union africaine, puis a communiqué les informations ci-après :

- i.) Le budget de la CUA au titre de l'exercice 2017 (à l'exclusion des projets spéciaux, sur fonds intermédiaires et d'assistance technique) s'élevait à 298.198.903 dollars EU (c'est-à-dire le budget initial de

231.877.963 dollars EU plus le budget supplémentaire de 66.320.940 dollars EU), repartis en un montant de 186.721.934 dollars EU pour le budget-programmes et en un montant de 111.476. 970 dollars EU pour le budget de fonctionnement.

- ii.) Le taux d'exécution globale au titre de la période considérée a été de 55% du budget total et de 72% des fonds disponibles. Le montant de l'exécution du budget-programmes a été de 115.218.312 dollars EU, représentant un taux d'exécution de 43% du budget et de 69% des fonds disponibles. Le montant de l'exécution du budget de fonctionnement a été de 83.573.934 dollars EU représentant un taux d'exécution de 75% des fonds disponibles.
- iii.) Une analyse des sources de financement du budget-programmes a montré que des fonds s'élevant à 115.039.829 dollars EU ont été débloqués d'un montant annoncé 186.721.934 dollars EU, représentant un pourcentage de 61%. Il a été noté qu'aucun financement n'a été reçu de neuf partenaires au titre des fonds annoncés.
- iv.) En outre, d'après les indications du système AMERT, sur les 226 activités prévues seulement 52 (soit 23%) ont été pleinement réalisées (c'est-à-dire achevées) avant la fin de l'exercice. Un total de 162 (soit 72%) activités ont été amorcées, mais sont toujours en cours, tandis que 12 activités (soit 5%) n'ont pas débuté avant la fin de l'exercice 2017.
- v.) Le Bureau d'Audit interne est d'avis que l'exécution globale au titre de la période considérée a été « *insatisfaisante* » en termes de réalisation des activités prévues et « *doit être améliorée* » dans le cadre de l'exécution du budget.
- vi.) Le Bureau d'Audit interne a également relevé certaines faiblesses du contrôle interne au niveau de la planification et de l'exécution du budget, notamment les cas de billets d'avion non utilisés qui n'ont pas été remboursés par les compagnies aériennes, des documents financiers manquants afférents à certains approvisionnements, des budgets-programmes pour certains bureaux non téléchargés dans le système SAP pour leur utilisation ainsi que la non-intégration des budgets-programmes de certains bureaux dans le budget principal de la CUA.

10. La directrice du Bureau d'Audit interne a par la suite fait une synthèse de certaines des recommandations relatives au système du contrôle interne, en mettant en exergue les points ci-après :

- i.) La Direction de l'Administration et des Ressources humaines (DARH) : doit veiller à ce que les demandes de remboursements de

frais de tous les billets d'avion non utilisés soient faites et suivies en bonne et due forme auprès des compagnies aériennes concernées.

- ii.) La Direction de la Programmation, Budgétisation, Finance et Comptabilité (PBFA): doit renforcer son système d'archivage et de classement des documents de sorte qu'il n'y ait plus de documents de transactions financières manquants et que les documents soient disponibles pour l'audit, en cas de besoin. La PBFA doit en outre envisager une solution de système électronique d'archivage, de classement et de gestion des documents comptables et financiers.
- iii.) La PBFA : doit par ailleurs veiller à ce que le budget-programmes approuvé de l'Institut panafricain d'éducation pour le développement (IPED) soit téléchargé dans le système SAP et libéré en vue de la mise en œuvre des activités de programmes.
- iv.) La Direction des Ressources humaines, Science & Technologie (HRST) : doit veiller à ce que le budget des activités des programmes de la Commission Science, Technologie et Recherche de l'Union africaine sise à Abuja soit inclus dans le budget principal de la Commission de l'Union africaine afin de permettre la mise en œuvre de ses activités de programmes en vue d'atteindre ses objectifs.
- v.) La Direction des Affaires sociales (DAS), en collaboration avec la PBFA : doit veiller à ce que les budgets de fonctionnement et de programmes du Conseil des sports de l'Union africaine soient incorporés dans le budget principal de la Commission de l'UA afin d'assurer le fonctionnement harmonieux du Conseil.

B. Délibérations

11. À l'issue de la présentation du rapport d'audit interne sur l'exécution du budget au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017, le président a ouvert le débat dont les points saillants étaient les suivants:

- i.) Les membres ont sollicité des éclaircissements par rapport aux documents financiers manquants, étant donné qu'à leur connaissance les documents pertinents et justificatifs sont censés être téléchargés dans le système comptable utilisé. Une autre demande de clarification a été formulée quant à la différence entre le système SAP et le système AMERT, ainsi que la question de savoir si les deux systèmes sont reliés l'un à l'autre.
- ii.) Les membres ont émis l'idée selon laquelle, par souci de responsabilisation et de reddition de comptes, les départements concernés doivent être invités à prendre part aux réunions du sous-comité aux fins de suivre les délibérations et de répondre aux

questions et préoccupations des membres. Aussi le rapport doit-il faire mention des départements concernés.

- iii.) Les membres ont cherché à s'enquérir des raisons des faibles taux d'exécution du budget et des motifs pour lesquels certains budgets, tels que celui de l'IPED, n'ont pas été téléchargés dans le système SAP.
- iv.) Les membres ont souhaité connaître le délai de la mise en œuvre du système SAP au niveau de l'ensemble des organes de l'UA et des bureaux de la CUA.
- v.) Les membres ont souhaité être informés des mesures mises en place par la Commission dans le dessein de combler les lacunes relevées dans l'exécution du budget.
- vi.) Les membres ont affirmé que, dans le souci d'une meilleure intelligence des rapports, le sous-comité doit disposer d'un délai convenable pour parcourir et examiner les rapports, et un format de retraite doit être envisagé pour les réunions. Le temps relativement court départi pour parcourir, passer en revue et examiner de façon critique l'ensemble volumineux des documents soumis constitue un véritable défi.
- vii.) Les membres ont suggéré que les informations afférentes à l'exécution du budget soient partagées avec le Sous-comité sur la Supervision et la Coordination générale des Questions financières, administratives et budgétaires.

C. Réponses

12. Les représentants de la Commission de l'UA ont apporté des réponses aux questions et préoccupations soulevées, tel que résumé ci-dessous:

- i.) La directrice du Bureau d'Audit interne a affirmé que les départements dans lesquels des documents manquants ont été relevés, ont été mentionnés dans l'Annexe 6 du présent rapport. En l'espèce, tous les documents manquants sont liés à l'acquisition de billets d'avion par le truchement de l'Unité de voyages.
- ii.) La directrice du Bureau d'Audit interne a fait savoir qu'il avait été demandé à la PBFA de veiller à ce que tous les budgets approuvés soient téléchargés dans le système SAP et libérés en vue de la mise en œuvre des activités de programmes.
- iii.) La directrice du Bureau de l'Audit interne a en outre expliqué que le jeu de documents devant être examinés par le sous-comité avait été transmis aux membres une semaine avant le début de la réunion.

- iv.) Elle a par ailleurs fait savoir que la Commission a commencé à mettre en œuvre les mesures visant à relever les défis liés à l'exécution du budget, notamment le blocage des fonds pour non-soumission de rapports, la réaffectation des fonds initialement accordés à certains départements en raison de leur faible rendement, des plafonds scientifiquement calculés et utilisés comme propositions pour le budget 2019.
- v.) Le conseiller du vice-président de la Commission de l'UA a explicité la différence entre les deux systèmes, affirmant que le système SAP constitue un système comptable tandis que le système AMERT sert d'outil de suivi et d'évaluation. Les deux systèmes sont par conséquent distincts et ne sont nullement raccordés. Il a ajouté que le système SAP n'avait pas encore été déployé dans l'ensemble des bureaux régionaux de l'UA en raison d'un certain nombre de défis, notamment l'insuffisance des capacités humaines et le manque de financement.
- vi.) En ce qui concerne la question du faible taux d'exécution du budget, il a expliqué que la réception tardive des contributions des États membres affecte également l'exécution du budget.
- vii.) Il a en outre fait savoir que le fait de convoquer les représentants des départements concernés pour répondre aux questions et préoccupations nécessiterait davantage de temps. Des explications et éclaircissements sont en revanche sollicités en amont auprès de la direction des départements respectifs et compilés comme partie intégrante du rapport à soumettre.

D. Conclusions du sous-comité

13. Sur la base des délibérations et des réponses apportées, le sous-comité a adopté le rapport et a formulé les recommandations spécifiques ci-après:

- i.) La Commission de l'UA et ses départements et bureaux concernés doivent œuvrer pour la mise en œuvre intégrale des recommandations contenues dans le rapport d'audit sur l'exécution du budget au titre de l'exercice 2017.
- ii.) Le Bureau d'Audit interne doit veiller à ce que les départements concernés (mentionnés dans les rapports) soient invités à prendre part aux réunions du sous-comité afin de répondre aux questions et préoccupations des membres du sous-comité.
- iii.) Le Bureau du vice-président (BVP) doit veiller à ce que le système SAP soit déployé dans tous les bureaux de l'UA et doit en assurer le suivi.

- iv.) La Commission doit améliorer les mécanismes mis en place pour relever les défis liés à la faible exécution du budget.
- v.) Le Bureau d'Audit interne doit veiller à ce que le rapport d'audit sur l'exécution du budget en cours d'examen par le Sous-comité sur les Questions d'Audit soit également transmis au Sous-comité chargé des Questions financières, administratives et budgétaires.

VI. EXAMEN DE LA MATRICE DE MISE EN OEUVRE DES RECOMMANDATIONS D'AUDIT AU 28 FÉVRIER 2018

A. Présentation

14. Le président du sous-comité a invité la directrice du Bureau d'Audit interne à présenter la matrice de mise en œuvre des recommandations d'audit.

15. La directrice du Bureau d'Audit interne a fait savoir que le report sur la matrice de mise en œuvre vise à fournir au Sous-comité du COREP sur les Questions d'Audit un portrait synthétique de l'état de mise en œuvre des recommandations au 28 février 2018, et ce, sur la base des éléments ci-après:

- i.) les rapports du Conseil des auditeurs externes de l'UA sur la Commission de l'UA et d'autres Organes de l'UA (*pour les rapports produits entre 2013 et 2015*) et les rapports du Bureau d'Audit interne sur l'exécution du budget de la CUA (*pour les rapports produits entre 2013 et 2015*) ;
- ii.) l'examen de la matrice de mise en œuvre des recommandations afférentes aux rapports sur les états financiers 2016 audités par le Bureau des auditeurs externes, lesquels ont fait l'objet d'une analyse séparée.

16. La directrice du Bureau d'Audit interne a également fourni des explications à propos des quatre catégories d'indicateurs d'état de mise en œuvre, à savoir « Mise en œuvre », « En cours de mise en œuvre », « Non mise en œuvre » et « N'est plus pertinente » et a par ailleurs souligné que la signification et l'explication de chaque indicateur figurent dans le rapport.

17. Dans l'ensemble, jusqu'au mois de février 2018, un total de 319 recommandations ont été enregistrées, dont la mise en œuvre a été suivie par le Bureau d'Audit interne dans le cadre des rapports d'audit produits au titre de la période allant de 2013 à 2015, et ont fait l'objet de délibérations par le Sous-comité du COREP sur les Questions d'Audit. De ces recommandations, 261 ont été mises en œuvre et 48 sont en cours de mise en œuvre, tandis que 3 recommandations n'ont pas encore été mises en œuvre et 7 n'étaient plus pertinentes.

18. En résumé, le taux global de mise en œuvre a été de 82% à la date du 28 février 2018, sur la base des rapports d'audit qui ont été produits au titre de la période allant de 2013 à 2015. Le Bureau d'Audit interne est par conséquent d'avis que le taux de mise en œuvre des recommandations a été en général satisfaisant.

19. L'analyse globale des rapports du Bureau des auditeurs externes 2016 a montré que 55% des recommandations ont été mises en œuvre et 38% étaient en cours de mise en œuvre. Depuis la production de ce rapport en 2017, les organes n'ont cessé d'œuvrer pour la mise en œuvre des recommandations d'audit. Les taux de mise en œuvre pour chaque organe sont tels que ci-dessous indiqués:-

Organe	Mises en œuvre	En cours	Non mises en œuvre	Contestés	Total
CUA	30	20	0	0	50
Cour africaine	2	4	0	4	10
PAP	8	8	0	0	16
CADHP	6	0	0	0	6
NEPAD	6	2	3	0	11
Conseil consultatif UA - Corruption	7	6	0	0	13
Total	59	40	3	4	106
Pourcentage	55%	38%	3%	4%	100%

20. D'après les chiffres susmentionnés, la plupart des recommandations d'audit adressées à la CUA ont déjà été mises en œuvre à hauteur de 60% et 40% d'entre elles sont en cours de mise en œuvre, tandis que la Commission à Banjul (CADHP) a mis en œuvre l'ensemble des recommandations la concernant, c'est-à-dire à hauteur de 100% avant fin février 2018.

B. Délibérations

21. À l'issue de la présentation du rapport sur la matrice de mise en œuvre des recommandations d'audit, le président a invité les membres à poser des questions et à formuler des commentaires et observations sur ledit rapport. Les délibérations des membres se résument ainsi :

- i.) Les membres ont sollicité des éclaircissements par rapport aux pourcentages mentionnés dans la matrice de mise en œuvre et ont cherché à savoir la différence entre les indicateurs d'état de mise en œuvre « partiellement mises en œuvre » et « en cours de mise en œuvre » employés simultanément dans le rapport et qui revêtent presque la même signification.
- ii.) Les membres ont sollicité des clarifications à propos des différents taux de mise en œuvre des recommandations d'audit mentionnés

dans les rapports du Conseil des auditeurs externes de l'UA et les rapports d'audit interne sur l'exécution du budget.

- iii.) Les membres ont cherché à savoir s'il était normal que les rapports de ce Sous-comité soumis au COREP année après année renferment des passages et des contenus similaires, notamment lorsque les conclusions des auditeurs sont quasiment identiques tous les ans.
- iv.) Les membres ont cherché à s'enquérir des raisons pour lesquelles certaines des recommandations du Conseil des auditeurs externes de l'UA ont été rejetées/contestées par certains organes de l'UA.
- v.) Les membres ont demandé que des notes explicatives soient insérées dans le rapport du Sous-comité à soumettre au COREP afin de rendre ce dernier beaucoup plus explicite.
- vi.) Les membres ont en outre réitéré la nécessité de soit tenir une réunion conjointe soit disposer d'un mécanisme de partage de l'information entre le Sous-comité du COREP sur les Questions d'Audit et le Sous-comité du COREP sur la Supervision générale des Questions administratives, budgétaires et financières.

C. Réponses

22. Les représentants de la Commission de l'UA ont apporté des réponses pouvant être résumées comme suit:

- i.) La directrice du Bureau d'Audit interne a levé les ambiguïtés par rapport aux pourcentages et a présenté ses excuses pour avoir mentionné certains d'entre eux de manière inexacte. Elle a fait également savoir que les mentions « en cours de mise en œuvre » et « partiellement mises en œuvre » font référence au même état de mise en œuvre. Par conséquent, par souci de cohérence, le Bureau d'Audit interne utilise le statut « en cours de mise en œuvre » dans ses rapports.
- ii.) La directrice du Bureau d'Audit interne a également expliqué les différences entre le rapport du Conseil des auditeurs externes de l'UA et celui du Bureau de l'Audit interne sur l'exécution du budget, en termes de portée des recommandations et de domaines d'examen; d'où les différences relevées quant au nombre de recommandations émises et au taux de mise en œuvre indiqués par chacune des deux entités.
- iii.) Elle a en outre fait savoir que la similarité de certains passages en particulier et des contenus en général des rapports est due au fait que des conclusions et observations similaires ont été notées

d'année en année sans qu'aucune mesure corrective n'ait été prise. Aussi bien les auditeurs internes qu'externes ont la responsabilité professionnelle de soulever ces questions dans leurs rapports et de veiller à leur suivi en vue d'une prise de mesures correctives appropriées.

- iv.) Elle a par ailleurs fait comprendre que des conclusions et recommandations peuvent être parfois rejetées, lorsque les avis des auditeurs ne concordent pas. Toutefois, les recommandations hautement sensibles portant sur certaines questions sont susceptibles d'apparaître dans le rapport d'audit.
- v.) Le conseiller du vice-président a fait savoir que normalement un sous-comité du COREP n'est pas censé soumettre des rapports à un autre sous-comité du COREP, mais qu'il existe un accord entre les sous-comités du COREP, celui de tenir des réunions conjointes ou de mettre en place un mécanisme de partage de l'information.

D. Conclusions du sous-comité

23. Sur la base des délibérations ainsi que des réponses apportées, le sous-comité a adopté le rapport sur la matrice de mise en œuvre et a formulé les recommandations spécifiques ci-après:

- i.) Le Bureau d'Audit interne doit continuer d'assurer le suivi de la mise en œuvre de toutes les recommandations en suspens et soumettre un rapport y relatif, s'il y a lieu.
- ii.) La Commission de l'UA doit mettre en place un système et un mécanisme de partage de l'information contenue dans les rapports du Sous-comité du COREP sur les Questions d'Audit avec le Sous-comité du COREP sur les Questions administratives, budgétaires et financières.

VII. EXAMEN DU RAPPORT D'ACTIVITÉS DU BUREAU D'AUDIT INTERNE AU TITRE DE L'EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2017

A. Présentation

24. Le président du sous-comité a invité la directrice du Bureau d'Audit interne à présenter le rapport d'activités dudit Bureau au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017. Ci-joint le rapport en **ANNEXE I**.

25. La directrice du Bureau d'Audit interne a fait savoir que le Bureau avait prévu un total de 43 missions d'audit dans son plan annuel 2017, desquelles 31 ont été effectuées. Deux missions externes d'évaluation de la qualité des fonctions d'audit interne du PAP et d'IBAR ont été en outre réalisées. De plus, 7 missions d'audit (lesquelles ne figuraient pas dans le plan annuel) et 3 missions d'enquête ont été

entreprises, à la demande des dirigeants de la Commission de l'UA. Le taux d'exécution générale s'est élevé à 72%, sur la base des activités prévues uniquement.

26. La directrice du Bureau d'Audit interne a en outre fait savoir que le Bureau a maintenu son indépendance dans l'exercice de ses fonctions et que le Bureau applique des normes professionnelles pertinentes dans la conduite de ses activités. Elle a informé que le Bureau dispose de 21 professionnels d'audit, dont 9 sont payés par les fonds de l'UA et 12 par les fonds des partenaires. Il existe deux postes vacants qui seront pourvus avant la fin de l'année 2017, a-t-elle ajouté.

27. La directrice a également présenté certaines des principales observations et conclusions d'audit enregistrées au cours de l'exercice 2017, sur la base des missions d'audit effectuées dans les domaines de la gouvernance, de la gestion des risques et des activités de contrôle interne. À cet égard, elle a mis en relief certaines observations:

a) Sur la gouvernance

- i) le mandat de certains bureaux de liaison de Paix et Sécurité ont expiré et n'ont pas été révisé ;
- ii) les fonctions et responsabilités administratives des fonctionnaires élus de certains organes demeurent ambiguës; d'où certains défis enregistrés le fonctionnement de leurs secrétariats;
- iii) les politiques et directives standard relatives au fonctionnement des institutions de l'Université panafricaine (UPA) ne sont pas encore finalisées ;
- iv) les institutions de l'UPA ne disposent pas de personnel universitaire à plein temps;
- v) le Bureau consultatif de l'UA sur la Corruption a passé en revue et amendé son Règlement intérieur, notamment concernant des questions qui entraînent des implications financières, sans avoir sollicité l'approbation du Conseil exécutif ;
- vi) un nombre croissant d'affaires sont en instance à la Cour africaine, en dépit de l'augmentation de la durée des sessions, qui est passée à quatre semaines sur l'approbation du Conseil exécutif.

b) Sur la gestion des risques

La politique de gestion des risques de l'UA a été approuvée en 2017, mais n'a pas encore été opérationnalisée. Ce qui signifie, en

d'autres termes, que la fonction de gestion de risques n'est pas encore en place.

c) Sur les activités de contrôle interne

- i) certains bureaux régionaux de la Commission de l'UA ont continué de fonctionner avec des logiciels de comptabilité autres que celui utilisé au siège (c'est-à-dire SAP) ;
- ii) les questions de documents justificatifs manquants et de billets de voyage non utilisés susceptibles d'entraîner des dépenses non admissibles sur les fonds des Partenaires ;
- iii) le faible taux d'exécution du budget des projets financés par les Partenaires aussi bien au siège (CUA) que dans certains bureaux externes ;
- iv) les retards de recouvrement d'avances impayées de la part de certains membres personnel qui se sont séparés de l'Organisation, à la Commission de l'UA ;
- v) les postes vacants non pourvus dans divers bureaux et organes;
- vi) le NEPAD n'a pas inclus les contributions des États membres dans le budget initial approuvé et ne les ont pas non plus soumis pour approbation dans le cadre du budget supplémentaire, conformément aux exigences du Règlement financier de l'UA ;
- vii) la non-perception de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) à verser par les gouvernements hôtes de certains bureaux et Organes, tels que le PAP, PAUWESS, le Conseil consultatif de l'UA sur la Corruption, et la Cour africaine ;
- viii) le versement d'honoraires aux membres du Conseil consultatif de l'UA sur la Corruption antérieurement aux sessions ;
- ix) la détérioration de l'état de l'édifice de l'UA à Lagos, qui nécessite une attention urgente avant que son état n'empire.

B. Délibérations

28. À l'issue de la présentation du rapport d'activités du Bureau d'Audit interne au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017, le président a ouvert le débat sur ledit rapport. Les délibérations des membres peuvent se résumer comme suit:

- i.) Les membres ont exprimé leur préoccupation par rapport à l'indépendance du Bureau d'Audit interne dans l'exercice de ses fonctions en toute liberté et sans défis majeurs et ont soulevé la question des mécanismes visant à garantir son indépendance;
- ii.) Les membres ont sollicité des éclaircissements et des explications concernant les documents manquants, la gestion des documents manquants et les raisons d'une telle situation. De plus, certains membres ont cherché à savoir s'il s'agissait d'un acte délibéré de dissimuler des documents à la mission d'audit.
- iii.) Les membres ont cherché à savoir si les missions d'audit, qui étaient prévues dans le plan annuel 2017 et qui n'ont pas été effectuées, ont été incluses dans le plan d'audit de l'exercice suivant (2018) ;
- iv.) Les membres ont fait savoir leurs préoccupations quant aux questions afférentes aux avances impayées par des membres du personnel, en particulier ceux qui se sont séparés de la Commission de l'UA et au mécanisme à mettre en place pour éviter que de pareilles situations ne surviennent à l'avenir ;
- v.) Les membres ont demandé au Bureau d'Audit interne de toujours indiquer les bureaux responsables qui sont censés prendre des mesures concernant les recommandations d'audit en souffrance.

C. Réponses

29. Les réponses apportées par les représentants de la Commission de l'UA peuvent se résumer comme suit:

- i.) La directrice du Bureau d'Audit interne a fait comprendre que l'indépendance du Bureau dans l'exercice de ses fonctions est satisfaisante et que les règles et règlements de l'UA ont prévu un mécanisme de maintien de l'indépendance du Bureau d'Audit interne. Aussi le Bureau n'a-t-il connu aucun cas d'obstruction ou d'objection délibérée à l'exercice de ses activités et missions de la part de quelque organe ou bureau que ce soit de l'UA. En revanche, dans le déroulement de ses missions d'audit, le Bureau a connu des cas de documents manquants. En principe, une telle situation n'équivaut pas une entrave à l'indépendance du Bureau d'Audit interne.
- ii.) Le représentant de la PBFA a fait savoir que certaines des causes susceptibles de justifier l'absence de documents pourraient être attribuées au rangement ou au classement de ces documents au mauvais endroit ou que des documents auraient pu être déplacés d'un bureau à un autre à l'occasion d'un examen ou d'une vérification et n'ont pas pu être localisés le moment venu.

- iii.) La directrice du Bureau d'Audit interne a fait savoir que le rapport d'audit identifie et aborde les recommandations d'audit adressées au département ou au bureau responsable, qui est censé prendre les mesures correctives idoines sur la base des conclusions d'audit.

D. Conclusions du sous-comité

30. Sur la base des délibérations ainsi que des réponses apportées, le sous-comité a adopté le rapport et a émis les recommandations suivantes:

- i.) Tous les bureaux et départements de l'UA doivent déployer les efforts nécessaires pour mettre en œuvre les recommandations d'audit contenues dans le rapport d'audit.
- ii.) Tous les bureaux et départements de l'UA doivent, dans les meilleurs délais, rendre disponibles tous les documents justificatifs requis pour l'examen et la vérification lors du déroulement de l'audit, le cas échéant.

VIII. EXAMEN DU RAPPORT D'ENQUÊTE DU BUREAU D'AUDIT INTERNE CONFORMÉMENT A LA DÉCISION DU CONSEIL EXÉCUTIF (EX.CL.979/(XXX))

A. Présentation

31. Le président du sous-comité a invité la directrice du Bureau d'Audit interne à présenter le rapport d'enquête sur le processus de recrutement remis en cause au PAP. Ci-joint le rapport en **ANNEXE II**.

32. D'entrée de jeu, la directrice a fait savoir que l'enquête s'est fondée sur la décision du Conseil exécutif référencée EX. CL.979 (XXX) et intitulée « Décision sur le rapport d'activités du Parlement panafricain (PAP) Doc. Ex. CL/1028 (XXX) » par laquelle il a été demandé à la Commission de mener une enquête sur le récent processus de recrutement du greffier, du greffier adjoint et d'autres membres du personnel du PAP et de soumettre un rapport y relatif au Conseil exécutif. À cet égard, le Bureau d'Audit interne a regroupé les allégations sous les catégories suivantes:

- i.) allégations portant sur le processus de recrutement du Greffier et du Greffier adjoint ;
- ii.) cessation d'emploi prétendument injustifiée et recrutement d'autres membres du personnel ;
- iii.) recrutement de personnel ayant obtenu une note inférieure à 60% de la note de passage, remis en cause ;

- iv.) autres allégations connexes (relatives à la gestion remise en cause et divulgation présumée d'informations confidentielles).

33. La directrice du Bureau d'Audit interne a déclaré que, sur le fondement de l'analyse des preuves collectées, le Bureau d'Audit interne est parvenu aux conclusions ci-après :

- i.) Allégations portant sur le processus de recrutement du Greffier et du Greffier adjoint

Le Bureau d'Audit interne a confirmé l'existence d'un certain nombre de défaillances et/ou d'irrégularités, notamment:

- a) la non-application par le consultant du PAP (Dr. Genevesi Ogiogio) de la politique et des directives de recrutement de l'UA lors du processus de recrutement ;
- b) la Commission de l'UA a essayé de jouer le rôle de contrôle/supervision; cependant, le consultant du PAP et le président du PAP n'ont guère tenu compte des recommandations formulées par le Directeur de l'Administration et de la Gestion des Ressources humaines (AGRH) de la Commission de l'UA ;
- c) la présentation des candidats s'est déroulée conformément à l'article 17(f); cependant, les candidats présentés durant la session plénière n'ont pas été approuvés par certains membres du Bureau ;
- d) la non-application de l'article 47 sur « Motion de clôture du débat » : les membres du Parlement n'ont pas eu l'occasion de discuter des points forts et des points faible des deux candidats ;
- e) la non-application des articles 56 & 59 du Règlement intérieur sur « Le Scrutin ». Suivant les circonstances, les membres du Parlement ne sont pas parvenus à un consensus, et il n'y a pas eu non plus de vote à main levée, ni de vote électronique, ni de vote aux bulletins secrets, conformément aux articles 56 et 59 du Règlement intérieur.

- ii.) Cessation d'emploi prétendument injustifiée et recrutement d'autres membres du personnel

Le Bureau d'Audit interne a fait remarquer que des injustices ont été commises lors du processus de recrutement à l'encontre des membres du

personnel suivants : i) M. Njekwa Simankando ii) M. James Odero iii) M. Nector Mbilima iv) M. Kennedy Emeana et v) M. Tebogo Mhlongo

- iii.) Recrutement de personnel ayant obtenu une note inférieure à la note de passage de 60% ;

Le Bureau de l'Audit interne a fait remarquer que les postes d'Assistant principal du Greffier (P3), Fonctionnaire principal aux Approvisionnements, Voyages et Stocks (P3), et d'Assistant du Greffier (P2) ont été pourvus par des candidats ayant obtenu une note inférieure à la note de passage de 60%. La nomination du personnel ayant obtenu des notes inférieures à la note de passage (c'est-à-dire 60%) est en violation du Statut et Règlement du Personnel de l'UA

- iv.) Autres allégations connexes:

Le Bureau d'Audit interne a confirmé l'existence de défaillances et de faiblesses dans le processus, y compris les cas suivants:

- a) Le président du PAP et le Bureau de travail pas souvent en équipe: certaines décisions sont prises par le président sans que le bureau ne soit préalablement consulté.
- b) Le président du PAP est impliqué dans la gestion quotidienne du PAP : c'est lui qui choisit et désigne les personnes qui vont en mission de service ou mission officielle, s'immisçant de ce fait dans les responsabilités du greffier du Parlement.
- c) Certains membres du Conseil des Nominations et Promotions (APROB) et certains membres du personnel qui ont accès à des informations confidentielles ont communiqué ou divulgué des informations confidentielles sans en avoir reçu l'autorisation, et ce, en violation de l'article 5.1 du Statut et Règlement du Personnel et il s'agit d'une inconduite en vertu de l'article 58.

34. Par conséquent, sur la base des conclusions établies, le Bureau d'Audit interne a formulé les recommandations suivantes:

- i.) Par souci de cohérence dans l'application du Statut et Règlement du Personnel de l'UA, de la politique de recrutement, ainsi que d'autres politiques administratives, le processus de recrutement au sein de l'Union doit être centralisé au niveau de la Commission de l'UA. Il doit être coordonné par la Commission de l'UA en collaboration avec l'organe concerné en vue d'une mise en œuvre efficace et effective de la réglementation et des politiques établies.

- ii.) Le président du PAP et le Bureau doivent veiller à ce que lors du recrutement du Greffier et des Greffiers adjoints, le Statut et Règlement du Personnel de l'UA, la politique de recrutement ainsi que les autres politiques relatives au recrutement soient mis en œuvre de manière appropriée, en tenant dûment compte des questions de transparence et d'obligation redditionnelle.
- iii.) Le président de l'APROB et le greffier du Parlement doivent s'assurer que les injustices commises lors du processus de recrutement à l'encontre de certains membres du personnel soient immédiatement redressées. Les membres du personnel concernés sont i) M. Njekwa Simankando ii) M. James Odero iii) M. Nector Mbilima iv) M. Kennedy Emeana et v) M. Tebogo Mhlongo.
- iv.) Le Bureau du PAP, en collaboration avec le greffier du PAP, doit veiller à ce qu'il y ait une démarcation claire entre les fonctions et responsabilités du Président et du Greffier afin d'éviter des conflits et des tensions au sein du PAO et de maintenir un environnement de travail sain et harmonieux.
- v.) Le président et le greffier du PAP doivent veiller à la création d'un conseil de discipline compétent et efficace conformément aux dispositions pertinentes du Statut et Règlement du Personnel.

B. Délibérations

35. À l'issue de la présentation du rapport d'enquête, le président a ouvert le débat sur le rapport. Les délibérations des membres peuvent être ainsi résumées:

- i.) Les membres ont salué le rapport d'enquête et ont fait observer que pendant longtemps le sous-comité ne se penchait que sur les rapports financiers. Les membres ont par conséquent demandé qu'à l'avenir, le Bureau d'Audit interne réalise une mission d'audit des processus de recrutement, de la gestion des ressources humaines et des carrières au sein des organes de l'Union africaine, y compris la Commission de l'Union africaine.
- ii.) Les membres ont fait savoir que, nonobstant le fait que l'équipe du Bureau de l'Audit interne chargée de l'enquête ait confirmé que les irrégularités présumées dont le recrutement a été entaché au PAP, les recommandations faites n'ont pas explicitement établi que ces nominations irrégulières devaient être annulées et invalidées afin que tout le processus de recrutement soit derechef repris à zéro.
- iii.) D'autre part, certains membres ont soulevé des préoccupations par rapport à la reprise à zéro du processus de recrutement, en raison des coûts supplémentaires que cela impliquerait et de la double épreuve à subir par les candidats lésés, quoique méritants, lors des

évaluations du processus de recrutement en l'espèce incriminé, et qui ont été privés de l'opportunité d'être nommés aux postes visés

- iv.) Les membres ont également soulevé des préoccupations par rapport au fait que la reprise de l'exercice de recrutement aux mêmes postes pourrait entraîner des retards de nomination et avoir un potentiel impact sur le bon fonctionnement des activités de l'institution.
- v.) Les membres ont cherché à savoir quelle était la portée de l'implication de la Direction de l'Administration et de la Gestion des Ressources humaines dans l'enquête sur le processus de recrutement.

C. Réponses

36. Les représentants de la Commission de l'UA ont apporté des réponses qui peuvent se résumer comme suit:

- i.) La directrice du Bureau d'Audit interne a expliqué que le personnel du Département de l'Administration et de la Gestion des Ressources humaines (à l'exclusion du directeur AGRH) a été également interrogé durant la mission d'enquête sur le processus de recrutement au PAP.
- ii.) La directrice du Bureau d'Audit interne a également fait savoir que, conformément à la demande, le Bureau de l'Audit interne effectuera des missions d'audit des ressources humaines et des processus de recrutement des organes de l'UA, y compris la Commission de l'UA et soumettra ses rapports subséquemment en conséquence.
- iii.) Le conseiller du vice-président a rappelé à l'assemblée qu'il serait juste que l'occasion soit donnée à l'organe audité (en l'espèce, le PAP) de réagir par rapport aux conclusions du rapport d'enquête, notamment lorsque le rapport fera l'objet d'un examen ultérieur au niveau du COREP.

D. Conclusions du sous-comité

37. Sur la base des délibérations ainsi que des réponses apportées, le sous-comité a convenu d'adopter le rapport et de le transmettre au COREP pour examen. En outre, le sous-comité a formulé les recommandations spécifiques suivantes:

- i.) Il est recommandé que les injustices commises lors du processus de recrutement à l'encontre de certains membres du personnel soient redressées avec effet immédiat et que les candidats lésés qui ont satisfait aux conditions requises pour les postes et qui ont subi le processus de recrutement avec succès soient installés dans leurs fonctions.

- ii.) En outre, étant donné qu'il a été confirmé que les recrutements remis en cause ont été entachés d'irrégularités et étaient en violation des règles et règlements de l'UA, ils doivent par conséquent être annulés et invalidés.
- iii.) En outre, la Commission de l'UA et le PAP doivent veiller à ce que toutes les autres recommandations contenues dans le rapport d'enquête soient mises en œuvre en conséquence.
- iv.) Il est demandé au Bureau d'Audit interne d'effectuer des missions d'enquête des processus de recrutement des ressources humaines des organes de l'UA, y compris la Commission de l'UA et de soumettre des rapports y relatifs en conséquence.

IX. EXAMEN DU RAPPORT ANTÉRIEUR DU SOUS-COMITÉ SUR LES QUESTIONS D'AUDIT Ref. EX.CL./1073 (XXX)iv

A. Présentation

38. Le président du sous-comité a invité la directrice du Bureau d'Audit interne a informé les membres des questions relatives au rapport antérieur du Sous-comité sur les Question d'Audit. La directrice du Bureau d'Audit interne a fait comprendre qu'au nombre des points de l'ordre du jour qui ont été couverts dans le précédent rapport, figuraient (i) les rapports financiers de l'UA 2016 audités par le Conseil des Auditeurs externes (ii) la matrice de mise en œuvre des recommandations d'audit (iii) l'exécution du budget au titre de la période s'achevant en juin 2017, et (iv) le rapport d'activités du Bureau d'Audit interne au titre de l'exercice 2016.

39. La directrice du Bureau d'Audit interne a également fait savoir que, depuis le dernier Sommet en janvier 2018 jusqu'à ce jour, de récents événements ont été enregistrés et que certaines questions débattues sous les points ci-dessus ont été actualisées et sont dépassées par les événements. De plus, les points inscrits à l'ordre du jour de la présente réunion ont fourni des informations actualisées sur chacune de ces questions.

40. La directrice du Bureau de l'Audit interne a ajouté que, s'agissant des rapports financiers de l'UA 2016, l'état de la matrice de mise en œuvre a été actualisé au 28 février et a mis en relief les progrès louables par rapport à la mise en œuvre. Quant à l'exécution du budget au titre de la période s'achevant en juin 2017, un autre rapport couvrant l'ensemble de l'année 2017 a été présenté. En ce qui concerne le rapport d'activités au titre de l'exercice 2016, un nouveau rapport de l'audit externe couvrant l'année 2017 serait également examiné.

41. La directrice du Bureau de l'Audit interne a alors suggéré aux membres de prendre le temps nécessaire pour procéder à l'étude du rapport antérieur et de

soulever des questions supplémentaires ou en suspens censées faire partie des nouvelles recommandations.

B. Délibérations

42. À l'issue de la présentation de la directrice du Bureau d'Audit interne, le président a invité les membres à émettre des commentaires et observations sur la voie à suivre et sur la suite à donner à cette question.

43. Les membres du sous-comité sont convenus d'examiner derechef le rapport antérieur et de faire refléter toutes les questions en suspens dans le présent rapport.

44. Les questions en suspens dans le rapport du précédent sous-comité intégraient ce qui suit :

- i.) Les défis liés à l'accès aux devises étrangères dans certains États membres lors des réunions de l'UA ;
- ii.) La nécessité de former les membres du Sous-comité sur les questions d'audit sur la terminologie de la comptabilité / de l'audit ;
- iii.) La faible mise en œuvre des recommandations d'audit ;
- iv.) La nécessité de faire correspondre la dénomination du Conseil consultatif de l'UA sur la corruption à son mandat de lutte contre la corruption ;
- v.) Les insuffisances dans la gestion des billets d'avion et les rapprochements ;
- vi.) Le manque de capacités humaines, raison évoquée de manière récurrente par les départements pour justifier la faible exécution budgétaire.

C. Conclusions du sous-comité

45. Compte tenu des questions en suspens lors de l'examen du précédent rapport, le Sous-comité a formulé les recommandations spécifiques suivantes au COREP :

- i.) Les États membres accueillant les réunions de l'UA devraient être invités à prendre des engagements selon lesquels l'UA aura accès aux devises étrangères avant que la tenue de la réunion dans ce pays ;
- ii.) La Commission (CUA) devrait organiser une formation pour permettre aux membres du Sous-comité sur les questions d'audit de comprendre les terminologies de base en matière de comptabilité / d'audit, qui sont utilisées dans les rapports d'audit et les rapports financiers ;

- iii.) Les sanctions relatives à la non-application des recommandations d'audit devraient être appliquées conformément à la décision du Conseil exécutif référencée EX.CL/Dec.967 (XXXI) par. 28 (i & ii),
- iv.) Les organes délibérants devraient formuler une recommandation aux États parties relativement à la Convention de l'UA sur la prévention et la lutte contre la corruption afin d'envisager le changement de la dénomination du Conseil consultatif sur la corruption en Conseil consultatif sur la lutte contre la corruption.
- v.) Un rapport devrait être rédigé sur la question des billets indiquant les compagnies aériennes concernées, les départements et les personnes impliquées, les rapprochements effectués et les remboursements qui n'ont pas été reçus des compagnies aériennes, et présenté au Sous-comité ;
- vi.) Un audit des ressources humaines devrait être effectué à la CUA afin de déterminer la cause du faible rendement du budget programme.

X. QUESTIONS DIVERSES

46. La directrice du Bureau d'Audit interne a informé les membres du sous-comité des dates proposées pour la réunion avec le Conseil des auditeurs externes. Il s'agit des dates ci-après

- i.) 5 Juin 2018, pour une réunion informelle à huis clos entre le Sous-comité sur les Questions d'Audit et le Conseil des Auditeurs externes.
- ii.) 6 Juin 2018, pour une présentation des états financiers 2016 audités par le Conseil des Auditeurs externes au Sous-comité sur les Questions d'Audit.

47. Le président du sous-comité a en revanche fait savoir que tous les membres du COREP seront réunis en retraite conjointe avec la Commission africaine des Droits de l'Homme et des Peuples les 4 et 5 juin 2018 à Nairobi (Kenya) et ne pourraient pas se réunir aux dates proposées. Il a été demandé au Bureau d'Audit interne de convenir avec le Conseil des Auditeurs externes d'autres dates pour la tenue de la réunion

48. La séance a été levée à 18:40



EX.CL/1077(XXXIII)ii
Annexe 1

**RAPPORT D'ACTIVITE DU BUREAU DU
VERIFICATEUR INTERNE POUR L'ANNEE 2017**

AU

**SOUS-COMITE DU COREP SUR
LES QUESTIONS D'AUDIT**

Table des matières

	Pages
1. Résumé analytique	2
2. Mandat	3
3. Indépendance du Bureau du vérificateur interne	3
4. Normes professionnelles	3
5. Ressources	3
6. Plan annuel de vérification interne	4
7. Principales observations - Gouvernance, risques et questions de contrôle	5
a) Gouvernance.....	5
d) Activités de suivi.....	8
8. Voie à suivre/recommandations	8
9. Conclusion et remerciements	10

1. Résumé analytique

1. Le Bureau du vérificateur interne (OIA) fournit des services de certification et de conseil indépendants et objectifs à la Commission et aux organes de l'UA. Le Bureau aide également la **haute direction** à s'acquitter efficacement de ses responsabilités en lui fournissant des analyses, des évaluations, des conseils et des recommandations sur les activités examinées/vérifiées. Les vérifications internes effectuées par le Bureau du vérificateur interne aident l'UA à améliorer ses programmes et autres activités, à accroître la transparence et à renforcer la responsabilité aux fins de l'utilisation efficiente et efficace des ressources pour atteindre les résultats attendus.

2. En 2017, le plan annuel du Bureau du vérificateur interne comprenait 43 projets de vérification interne (voir annexe I). Au 31 décembre 2017, 31 projets de vérification avaient été entrepris, deux évaluations externes des fonctions de vérification interne au PAP et à l'IBAR. Par ailleurs, 7 autres projets (qui ne figurent pas dans le plan annuel du Bureau du vérificateur interne) et 3 projets d'enquête ont été menés à bien. Dans l'ensemble, le taux d'exécution des projets de vérification entrepris sur la base du plan de vérification annuel était de 72%.

3. Sur la base des projets de vérification entrepris au cours de l'année, le Bureau du vérificateur interne a formulé les recommandations, qu'il a jugées utiles. Certaines des principales observations qui ont été faites sont les suivantes:

- a) Le mandat de certains Bureaux de liaison était dépassé et n'avait pas été révisé.
- b) Absence de directives normalisées dans les institutions de l'UPA.
- c) Amendements de Règlements intérieurs, avec des incidences financières, mais sans l'approbation préalable du Conseil exécutif.
- d) La politique de gestion des risques de l'UA a été approuvée en 2017 mais n'a pas encore été mise en œuvre.
- e) Non-respect du Règlement financier de l'UA et des accords de financement conclus avec les partenaires.
- f) Faiblesse des systèmes de contrôle interne dans certains bureaux/unités/organes, et absence de logiciels comptables appropriés dans certains bureaux régionaux et dans certains organes.

4. Le Bureau du vérificateur interne se félicite du soutien qu'il a constamment reçu au cours de l'année 2017 de la part de la **Haute Direction** et des comités d'audit. Comme toujours, l'impact du Bureau du vérificateur interne qui a une fonction de contrôle efficace pour aider l'UA à atteindre ses objectifs dépend à terme, de l'appui reçu de la **haute direction** et des comités d'audit. Le Bureau du vérificateur interne

continuera de tout mettre en œuvre pour s'acquitter de son mandat et pour améliorer sa capacité à fournir des services qui permettent de renforcer la gouvernance et la responsabilisation de l'Union africaine.

2. Mandat

5. Le rôle du Bureau du vérificateur interne (OIA) est de fournir des services de certification et de conseil principalement aux responsables de la Commission de l'UA et d'autres organes de l'UA. Le Bureau aide également la Haute Direction à s'acquitter efficacement de ses responsabilités en lui fournissant des analyses, des évaluations, des conseils et des recommandations sur les activités examinées/vérifiées.

6. Conformément à l'article 3 du Règlement de vérification interne de l'UA, le Bureau du vérificateur interne est chargé d'examiner les transactions/activités de la Commission et d'autres organes de l'UA afin de déterminer si elles sont conformes au Règlement intérieur de l'UA, aux résolutions du Conseil exécutif et de la Conférence ainsi qu'aux instructions administratives publiées de temps à autre.

3. Indépendance du Bureau du vérificateur interne

7. Le Bureau du vérificateur interne confirme par la présente son indépendance organisationnelle. En 2017, le Bureau du vérificateur interne n'a pas subi d'ingérence des dirigeants pour déterminer la portée de ses vérifications internes et enquêtes, effectuer son travail et communiquer ses résultats.

4. Normes professionnelles

8. Les activités du Bureau du vérificateur interne sont conformes aux normes professionnelles pertinentes. Le travail de vérification interne est mené conformément aux Normes internationales pour la pratique professionnelle de la vérification interne de l'Institut de l'Audit interne (IIA). Le Bureau du vérificateur interne mène également des enquêtes, conformément aux procédures opérationnelles normalisées (SOP) approuvées.

9. Le Bureau du vérificateur interne veille à l'assurance de la qualité, notamment en effectuant des évaluations internes de la qualité qui impliquent une surveillance continue de la performance de la vérification interne et des contrôles périodiques, et des évaluations externes de la qualité effectuées au moins tous les cinq ans par un contrôleur externe indépendant qualifié. Conformément à la norme 1312 de l'Institut de l'Audit interne (IIA) qui stipule la réalisation d'évaluations internes de la qualité de ses activités, le Bureau du vérificateur interne a créé en son sein une unité de l'assurance de la qualité.

5. Ressources

10. Au cours de l'année 2017, la structure du Bureau du vérificateur interne comptait 21 postes de professionnels de la vérification, dont 9 étaient financés par le budget ordinaire des États membres et les 12 autres par les partenaires

internationaux au développement. Deux postes étaient vacants au début de l'année, à savoir celui de vérificateur principal financé dans le cadre de la structure régulière et celui de vérificateur principal financé dans le cadre des fonds des partenaires. Le poste de vérificateur principal au titre des Fonds des partenaires a été pourvu au cours de l'année. Mais, le vérificateur chargé des questions informatiques a démissionné et a quitté l'organisation en juillet 2017 ; le poste est devenu vacant au cours de l'année. Le recrutement pour les postes vacants (vérificateur principal et vérificateur chargé des questions informatiques) était toujours en cours à la fin de l'année 2017.

11. Le Bureau du vérificateur interne est doté de fonctionnaires qualifiés titulaires de diplômes universitaires et de Masters dans divers domaines pertinents, et ayant les qualifications professionnelles requises dans divers domaines de la comptabilité, de la vérification, des technologies de l'information et des enquêtes, comme le montre le tableau ci-dessous.

Résumé des qualifications du personnel du Bureau du vérificateur interne	Quantité - 19
ACCA, CIMA, CPA	13
MBA, MSc.	13
B.Com, BA, BAcc	11
CIA, CISA, CGAP, IPSAS	11
Avocat	1

12. Conformément aux exigences de l'Institut de l'Audit interne (IIA) en matière de formation professionnelle continue (FPC) visant à améliorer les connaissances et les compétences du personnel et à accroître la performance globale de la Direction, trois vérificateurs ont suivi une formation à la certification SAP et trois vérificateurs ont obtenu la certification IPSAS.

6. Plan annuel de vérification interne

13. Le plan annuel de vérification du Bureau du vérificateur interne est conçu pour identifier les domaines de risque les plus importants pour la réalisation des objectifs de l'UA et pour identifier les missions de vérification et les ressources nécessaires pour traiter ces domaines de risque. Une planification annuelle efficace permet donc au Bureau du vérificateur interne d'apporter une valeur ajoutée aux activités de l'UA et donne aux responsables et aux autres parties prenantes l'assurance que le cadre de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle de l'UA est adéquat.

14. Le Bureau du vérificateur interne utilise la méthode officielle d'évaluation des risques du Système de gestion des audits (MKInsight) ainsi que les observations reçues de la Direction pour élaborer son plan de travail annuel. Le plan comprend des vérifications internes des Bureaux régionaux, des Départements, des processus, des programmes et des activités d'autres organes.

15. Le Plan de vérification interne de 2017 comprenait 43 projets de vérification interne (voir l'annexe I). Au 31 décembre 2017, 31 projets de vérification avaient été entrepris. Le Bureau du vérificateur interne a effectué les deux (2) évaluations externes des fonctions de vérification interne des organes et des bureaux régionaux de l'UA. En outre, 7 demandes de vérification (qui ne figuraient pas dans le plan initial) et 3 projets d'enquête ont été menés à bien. Le taux d'exécution global des projets de vérification entrepris sur la base du plan annuel de vérification était de 72 % (voir tableau ci-dessous):

Domaine de vérification	Sous-domaine de vérification	Vérifications prévues	Vérifications effectuées	Pourcentage
Siège	Administration	6	2	33%
	Finances	5	2	40%
	Systeme d'information de gestion (SIG)	2	1	50%
	Vérification de la performance	3	1	33%
	Fonds des partenaires - Certification	6	6	100%
	Organes de l'UA au siège	2	2	100%
Bureaux hors du siège	Organes de l'UA	5	5	100%
	Bureaux régionaux et de représentation	10	8	80%
	Missions sur le terrain et bureaux de liaison	4	4	100%
Total		43	31	72%

7. Principales observations - Gouvernance, risques et questions de contrôle

16. Au cours de l'exécution du programme d'assurance pour l'année 2017, le Bureau a identifié les problèmes suivants en matière de gouvernance, de risques et de contrôle:

d) Gouvernance

17. Le mandat de certains bureaux de liaison pour la paix et la sécurité, comme le Bureau de la MISCA en République centrafricaine et celui de la Côte d'Ivoire, était dépassé et n'avait pas été révisé pour tenir compte de l'évolution de la situation politique/de guerre dans les pays concernés. Cela a donc affecté l'exécution des mandats de ces bureaux.

18. Les rôles et les responsabilités administratives des représentants élus de certains organes restent flous, ce qui entraîne des difficultés dans le fonctionnement du secrétariat et entrave l'exécution de toutes les responsabilités fondamentales de ces organes tels que la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples, la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples et le Conseil consultatif de l'UA sur la lutte contre la corruption.

19. Les politiques et directives standard sur le fonctionnement des institutions de l'Université panafricaine n'ont pas encore été finalisées, ce qui a amené les instituts à fonctionner différemment sur la base des directives des universités hôtes.

20. Les institutions de l'Université panafricaine (UPA) (par exemple, l'Institut pour les sciences de l'eau et de l'énergie (PAUWES), l'Institut de la gouvernance, des sciences humaines et sociales (PAUGHSS) et l'Institut des sciences fondamentales, de la technologie et de l'innovation (PAUISTI) n'ont pas de personnel académique à plein temps.

21. La révision et les amendements du Règlement intérieur ayant des implications financières par le Conseil consultatif de l'UA sur la lutte contre la corruption alors qu'il n'a pas sollicité l'approbation du Conseil exécutif.

22. L'augmentation du nombre d'affaires pendantes à la Cour malgré l'augmentation de la durée des sessions à quatre semaines par le Conseil exécutif

e) Gestion des risques

23. Le Bureau du vérificateur interne rappelle que la politique de gestion des risques de l'UA a été approuvée en 2017 mais n'est pas encore mise en œuvre. Cela signifie que la fonction de gestion des risques n'est toujours pas prise en charge alors qu'elle est nécessaire au fonctionnement efficace de l'organisation. Dans ces conditions, le Bureau du vérificateur interne a été obligé de continuer à travailler en utilisant ses propres critères d'évaluation des risques, conformément aux directives du Logiciel de gestion des audits MKInsight, pour la préparation du plan annuel de vérification.

f) Activités de contrôle interne

24. Les constatations concernant les activités de contrôle interne sont, comme suit :

24.1 Le Bureau du vérificateur interne a relevé des cas de non-respect par la CUA et par des bureaux et des organes de l'UA de certaines règles et règlements de l'UA en matière de passation de marchés. Les exemples d'un tel manquement sont notamment le fait de ne pas recueillir les devis requis, le fractionnement des transactions pour contourner les règles et le manque de transparence dans la maintenance et l'utilisation des bases de données des fournisseurs.

- 24.2 Le Bureau du vérificateur interne a constaté que certains bureaux régionaux de la CUA (par exemple, le Bureau pour la région de l'Afrique australe à Lilongwe et la Délégation permanente de l'Union africaine auprès de la Ligue des États arabes au Caire) et des organes de l'UA (par exemple, AUABC et CADHP) ont continué à utiliser des logiciels comptables différents (comme Quick books) de ceux utilisés au siège (SAP).
- 24.3 Le Bureau du vérificateur interne a constaté que des pièces justificatives manquaient, que des billets n'avaient pas été utilisés, et qu'il y avait des erreurs de calcul de l'indemnité journalière de subsistance, ce qui risque d'entraîner des dépenses inéligibles sur les fonds des partenaires. Ces constatations ont été faites sur l'audit de certification des projets financés par les partenaires, au titre de : Les Accords de partenariat - Renforcement des capacités, gouvernance et élections et les Accords de financement conjoints - Accord sur les salaires
- 24.4 Le Bureau du vérificateur interne a constaté des retards dans la présentation de rapports aux partenaires sur la mise en œuvre des projets par la CUA ainsi que des rapports tardifs par les Communautés économiques régionales à la CUA sur les projets financés par les partenaires par l'intermédiaire de la CUA.
- 24.5 Le Bureau du vérificateur interne a constaté des retards dans le recouvrement des avances dues par des fonctionnaires qui ont quitté l'organisation.
- 24.6 Le Bureau du vérificateur interne a constaté que d'importants montants dus depuis longtemps à des fournisseurs n'avaient pas été payés.
- 24.7 Le Bureau du vérificateur interne a constaté un faible niveau d'exécution du budget pour les projets financés par les partenaires, tant au Siège (CUA) que dans certains bureaux extérieurs tels que la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples (Banjul), le NEPAD (Johannesburg) et l'IBAR (Nairobi).
- 24.8 Le Bureau du vérificateur interne a relevé que des postes étaient vacants dans divers bureaux, à savoir le Conseil économique, social et culturel (ECOSOCC), la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples (Banjul) et la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples - CAfDHP (Arusha).
- 24.9 Le Bureau du vérificateur interne qu'il n'y avait pas de plan stratégique dans certains bureaux tels que l'Institut africain des transferts de fonds (ARI), le Bureau de liaison de l'UA à Abidjan (Côte d'Ivoire, Abidjan), la MISCA en République centrafricaine et que le Plan stratégique du PAP était dépassé.

- 24.10 Le Bureau du vérificateur interne a également observé que l'Agence de planification et de coordination du NEPAD n'inclut pas les contributions des États membres dans le budget approuvé, et ne les soumet pas non plus à l'approbation dans le cadre du budget additionnel lorsqu'elles sont reçues conformément aux dispositions du Règlement financier de l'Union africaine.
- 24.11 Le Bureau du vérificateur interne n'a relevé aucune réclamation de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) auprès des gouvernements hôtes par certains bureaux et organes comme le PAP, l'Université panafricaine pour les sciences de l'eau et de l'énergie (PAUWES), le Conseil consultatif de l'Union africaine sur la lutte contre la corruption (AU-ABC) et la Cour africaine.
- 24.12 Le Bureau du vérificateur interne a constaté le paiement d'honoraires avant les sessions pour les membres du Conseil d'administration du Conseil consultatif de l'Union africaine sur la lutte contre la corruption.
- 24.13 Le Bureau du Vérificateur interne a également constaté que les biens de l'UA à Lagos étaient en train de se détériorer. La situation nécessite que des mesures soient prises rapidement pour éviter qu'elle ne s'aggrave.

g) Activités de suivi

25. Le Bureau du vérificateur interne continue de noter que certaines des recommandations de la vérification ne sont toujours mises en œuvre, aussi bien à la Commission de l'Union africaine que dans les bureaux extérieurs (organes, bureaux de liaison et bureaux régionaux). Mais, avec l'amélioration du fonctionnement des comités d'audit, la situation devrait s'améliorer.

8. Voie à suivre/recommandations

26. Le Bureau du vérificateur interne voudrait faire les suggestions et recommandations suivantes comme voie à suivre :

a) Gouvernance

- i) Il faudrait que les mandats des bureaux de liaison pour la paix et la sécurité concernés soient revus et que leurs structures soient révisées en conséquence pour tenir compte de l'évolution de leur environnement opérationnel.
- ii) Il est nécessaire de séparer et de clarifier les rôles et responsabilités des fonctionnaires élus des organes de l'UA en ce qui concerne les questions administratives et opérationnelles qui relèvent de la responsabilité exclusive des chefs du Secrétariat.

- iii) La question de la révision Règlement intérieur du Conseil consultatif de l'UA sur la lutte contre la corruption devrait être soumise à l'approbation du Conseil exécutif.
- iv) Le rectorat de l'UPA devrait accélérer l'élaboration de politiques et de directives normalisées sur le fonctionnement des institutions de l'Université panafricaine et élaborer une proposition visant à doter l'université d'un nombre minimum d'enseignants à plein temps, qui devrait être soumise à l'examen du COREP.
- v) La Cour africaine devrait mettre au point un système de traitement des affaires afin de ne pas les laisser en suspens. pendant longtemps

b) Fonction de gestion des risques

Le Bureau du vérificateur interne prend acte de l'approbation de la politique de gestion des risques, mais il est toujours nécessaire que l'Unité de gestion des risques soit opérationnelle afin que tous les risques majeurs puissent être identifiés et que des mesures soient mises en place pour réduire ces risques.

c) Activités de contrôle interne

Veiller à ce que:

- i) les bureaux concernés de l'UA respectent les règles et règlements de l'UA en matière de passation de marchés afin d'améliorer la transparence;
- ii) la CUA accélère le déploiement du SAP dans tous les bureaux de l'UA afin que le logiciel comptable soit uniforme;
- iii) les Bureaux, Départements et Directions de l'UA se conforment aux règles et règlements de l'UA ainsi qu'aux accords de partenariat afin d'éviter les dépenses inéligibles;
- iv) le budget et les rapports sur les projets financés par les partenaires soient améliorés en identifiant et en résorbant les goulots d'étranglement;
- v) la Direction de l'administration et de la gestion des ressources humaines (AHRM) et les bureaux chargés du recrutement accélèrent le processus de recrutement aux postes vacants dans les différents bureaux de l'UA ; et
- vi) chaque bureau de l'UA élabore le plus rapidement possible un plan stratégique pertinent en accord avec le programme de l'UA.

- vii) l'Agence de planification et de coordination du NEPAD incorpore les contributions attendues des États membres dans ses propositions budgétaires, pour approbation par le Conseil exécutif.
- viii) le PAP, la PAUWESS, l'UA-ABC, la Cour africaine et les autres bureaux de l'UA/organes de l'UA ayant des arriérés de TVA mettent en place, en collaboration avec les autorités fiscales des gouvernements hôtes, des systèmes efficaces de réclamation de la taxe.
- ix) la Commission s'occupe d'urgence de la détérioration des biens de l'UA à Lagos afin d'éviter toute nouvelle perte de ces biens.
- x) les dirigeants de l'UA-ABC s'assurent que le paiement d'honoraires aux membres du Conseil est effectué pendant les sessions conformément aux exigences des règles et règlements de l'UA.

a. Activités de suivi

Assurer de nouvelles améliorations dans la mise en œuvre de toutes les recommandations d'audit faites à la fois par le Bureau du vérificateur interne et le Conseil des vérificateurs externes.

9. Conclusion et remerciements

27. Le Bureau du vérificateur interne exprime ses remerciements aux directions et aux comités d'audit pour le soutien qu'ils lui ont constamment apporté au cours de l'année 2017. Comme toujours, l'impact du Bureau du vérificateur interne qui a une fonction de contrôle efficace pour aider l'UA à atteindre ses objectifs dépend, à terme, de l'appui reçu de la haute direction et des comités d'audit. Le Bureau du vérificateur interne continuera de tout mettre en œuvre pour s'acquitter de son mandat et d'améliorer sa capacité à fournir des services qui permettent de renforcer la gouvernance et la responsabilité à l'Union africaine.

Annexe I

	Nom des projets de vérification	Facteurs de risque	Autres facteurs	Estimation du nombre de jours – homme	État d'avancement
	SIÈGE				
(a)	ADMINISTRATION, GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DU MATÉRIEL (AHRM)				
1.	Salaires et indemnités connexes	5,0	-	45	<i>Reprogrammé</i>
2.	Achats et gestion des contrats (y compris tous ceux de plus de 100 000 \$EU)	6,5	-	45	<i>Réalisé</i>
3.	Gestion des immobilisations (immobilisations corporelles)	6,2	-	45	<i>Reprogrammé</i>
4.	Gestion des documents et dossiers du personnel	5,9	-	45	<i>Reprogrammé</i>
5.	Gestion du magasin et contrôle des stocks (principal, médical et militaire)	5,2	-	45	<i>Reprogrammé</i>
6.	Inventaire de fin d'année	4,0	-	30	<i>Réalisé</i>
(b)	COMPTABILITE ET FINANCES (PBFA)				
7.	Exécution du budget et contrôle des dépenses (Année 2016)	6,6	-	80	<i>Réalisé</i>
8.	Fonds général et fonds de réserve de l'UA (Année 2016)	6,0	-	35	<i>Réalisé</i>
9.	Encaisse (trimestrielle) et compte de caisse de fin d'exercice	6,5	-	20	<i>Réalisé</i>
10.	Trésorerie et gestion de trésorerie	6,5	-	45	<i>Reprogrammé</i>
11.	Programmes/projets financés par les États membres de l'UA	6,5	-	45	<i>Reprogrammé</i>
(c)	SYSTÈMES D'INFORMATION DE GESTION (SIG)				
12.	Vérification des systèmes et des applications (notamment le système SAP) - HR et BASIS	6,2	-	45	<i>Réalisé</i>
13.	Vérification Client / Serveur, Télécommunications, Intranets et Extranets	5,4	-	45	<i>Reprogrammé</i>
(d)	FONDS DES PARTENAIRES (Vérifications régulières et certification)				

14.	Programme de soutien de la CE de 51m (vérifications de certification) - semestrielles juillet - décembre 2016	6,1	commerciaux	50	Réalisé
15.	Accord de financement conjoint - Accord salarial conjoint (vérifications de certification) - semestrielles	6,1	commerciaux	90	Réalisé
16.	Accord de partenariat conjoint - Renforcement des capacités et valeurs partagées (certification) 2016	6,8	commerciaux	90	Réalisé
17.	Programmes de la Banque mondiale - Vérification régulière	6,8	commerciaux	45	Réalisé
18.	Programmes de l'ACBF - Certification semestrielle	6,8	commerciaux	45	Réalisé
19.	Accords multilatéraux sur l'environnement (AME) - Certification	6,8	commerciaux	45	Réalisé
(e)	BUREAUX DE PROGRAMME : Vérifications de performance				
20.	Processus de planification stratégique de la CUA (SPPMERM)	6,1	-	90	
21.	Direction Femmes, du Genre et Développement (WGDD)	6,1	-	90	Reprogrammé
22.	Direction des conférences - Vérification de suivi autonome	6,1	-	60	Réalisé
(f)	ORGANE DU SIÈGE				
23.	Conseil économique, social et culturel (ECOSOCC)	5,0	Statutaire	45	Réalisé
24.	Commission de l'Union africaine sur le droit international (CUADI)	5,0	Statutaire	45	Reprogrammé
	Sous-total Siège			1265	
	BUREAUX HORS DU SIÈGE				
(a)	ORGANES DE L'UA - Certification & Vérifications régulières				
25.	Commission africaine des droits de l'homme et des peuples - Banjul	6,2		45	Réalisé
26.	Cour africaine des droits de l'homme et des peuples (CAfDHP), Arusha	6,4	Statutaire	45	Réalisé
27.	Agence du NEPAD (APCN), Johannesburg	6,7	Statutaire	45	Réalisé
28.	Parlement panafricain (PAP), Johannesburg	7,2	Statutaire	45	Réalisé
29.	Conseil consultatif sur la lutte contre la corruption (AUABC), Arusha	6,2	Statutaire	45	Réalisé
(b)	MISSIONS SUR LE TERRAIN ET				

BUREAUX DE LIAISON					
30.	Mission de l'Union africaine en Somalie (AMISOM), Mogadishu	8,1	<i>Gestion</i>	80	<i>Réalisé</i>
31.	Bureau de liaison de l'UA en Côte d'Ivoire, Abidjan	7,0	<i>Gestion</i>	35	<i>Réalisé</i>
32.	Mission de l'UA en République centrafricaine, MISCA, Bangui	8,1	<i>Gestion</i>	40	<i>Réalisé</i>
33.	Force multinationale conjointe (MNJTF) pour la lutte contre Boko-Haram, Ndjamena	8,1	<i>Gestion</i>	80	<i>Réalisé</i>
(c) BUREAUX RÉGIONAUX, DE REPRÉSENTATION ET BUREAUX SPÉCIALISÉS					
34.	UA-IBAR - Certification, Vérifications régulières, Nairobi	6,2	-	80	<i>Réalisé</i>
35.	Commission scientifique, technique et de la recherche, STRC de l'UA, Abuja	8,0	-	35	<i>Réalisé</i>
36.	Institut d'éducation pour le développement (IPED), Kinshasa	8,0	-	35	<i>Réalisé</i>
37.	Centre pour l'éducation des filles et des femmes en Afrique (CIEFFA), Ouagadougou	8,0	-	35	<i>Réalisé</i>
38.	Institut africain des transferts de fonds (ARI), Nairobi	8,0	-	35	<i>Réalisé</i>
39.	Union panafricaine des postes (UPAP), Arusha	8,0	-	35	<i>Annulé</i>
40.	Commission africaine de l'énergie (AFREC), Alger	6,7	-	40	<i>Réalisé</i>
41.	Union africaine des chemins de fer (UAR), Brazzaville	8,0	-	40	<i>Annulé</i>
42.	Université panafricaine - PAUISTI, Nairobi	5,9	<i>Gestion</i>	35	<i>Réalisé</i>
43.	Université panafricaine - PAUGHSS, Yaoundé	5,7		35	<i>Réalisé</i>

**PLAN DE VÉRIFICATION 2017 DU BUREAU DU VÉRIFICATEUR INTERNE -
Projets de vérification et état d'avancement**

REMARQUE:

- (i) Facteurs de risque (basés sur un logiciel d'audit)

<i>Groupe de risques</i>	<i>Fourchette correspondante de valeurs</i>
Élevé	8.10 - 10.00
Sensible	5.00 – 8.00
Moyen	3.10 – 4.90
Faible	00 – 3.00

(ii) Autres facteurs

Obligatoire	<i>Exigence des protocoles d'accord avec les partenaires au développement</i>
Statutaire	<i>Exigence des organes de décision de l'UA</i>
Observations de la Direction	<i>Observations de la Direction exigeant l'exercice de vérification</i>

Annexe II:

Projets du Bureau du vérificateur interne fondés
sur des demandes/rapports spéciaux

No.	Nom du projet	Facteurs de risque	État d'avancement
1.	APSA III - Rapport de certification et de contrôle pour 8 CER/MR et la CUA	<i>Demande de la Direction</i>	<i>Réalisé</i>
2.	Certification des fonds espagnols 2015 et 2016	<i>Demande de la Direction</i>	<i>Réalisé</i>
3.	Fonds de la Corée du Sud	<i>Demande de la Direction</i>	<i>Réalisé</i>
4.	Vérification de la fermeture du Bureau de liaison de l'UA aux Comores	<i>Demande de la Direction</i>	<i>Réalisé</i>
5.	Vérification du Programme panafricain (PANAF) à la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, Banjul	<i>Demande de la Direction</i>	<i>Réalisé</i>
6.	Rapport spécial sur les biens de la STRC de l'UA à Lagos, Nigeria	<i>Demande de la Direction</i>	<i>Réalisé</i>
7.	Vérification ex post concernant le gouvernement burundais pour les fonds de la CE	<i>Demande de la Direction</i>	<i>Réalisé</i>
8.	Rapport d'enquête: Sur les pratiques collusoires présumées au CAERT	<i>Demande de la Direction</i>	<i>Réalisé</i>
9.	Rapport d'enquête: Suite à une pétition présentée par les membres du Conseil consultatif de l'UA sur la lutte contre la corruption contre le Secrétaire exécutif Et 'autres questions pertinentes	<i>Demande de la Direction</i>	<i>Réalisé</i>
10.	Rapport d'enquête: Sur la possession présumée et l'ajout frauduleux d'une phrase dans le rapport de l'APROB.	<i>Demande de la Direction</i>	<i>Réalisé</i>

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

**Bureau de l'audit interne
Rapport d'investigation
au sous-comité du COREP sur les questions
d'audit**

**Allégations relatives au récent processus de recrutement du Secrétaire
général, du
Secrétaire général adjoint et d'autres membres du personnel au
Parlement panafricain (PAP),
Sur une requête du Conseil exécutif par Décision No. EX. CL.979 (XXXX)**

**Avril 2018
Etat: Projet
Ref: OIA/Case/2017/005**

INTRODUCTION

1. La présente investigation fait suite à une requête du Conseil exécutif de l'UA par Décision No. EX. CL.979 (XXX) intitulée "Décision sur le rapport d'activités du Parlement panafricain (PAP) Doc. Ex. CL/1028 (XXX) en vertu de laquelle ledit auguste organe "*Demande à la Commission de mener une enquête sur le récent processus de recrutement du Secrétaire général, du Secrétaire général adjoint et d'autres membres du personnel et de faire des recommandations concrètes notamment sur le rôle de supervision de la Commission à propos du recrutement par les organes et d'en rendre compte au Conseil exécutif*". Le Bureau d'audit interne (OIA) a examiné ladite décision du Conseil exécutif et conformément aux dispositions de l'Article 3 de la Procédure opératoire normalisée sur la conduite des enquêtes, un triage a été effectué par le Comité d'enregistrement des enquêtes du Bureau d'audit interne et assorti d'une décision "que les raisons sont fondées pour qu'une telle enquête soit conduite".
2. En réponse, le directeur de l'OIA a mis sur pied une équipe d'enquête pour conduire une investigation complète et exhaustive destinée à examiner le dossier pour cerner les problèmes portant sur le processus de recrutement du secrétaire général, du secrétaire général adjoint et d'autres membres du personnel au PAP de janvier 2014 à mai 2017.

ALLEGATIONS

3. L'équipe chargée de l'enquête a examiné la preuve documentaire et a interviewé le personnel concerné afin d'obtenir les preuves pour corroborer les allégations. L'article 57 de la procédure opératoire normalisée stipule que la preuve des investigations de l'OIA repose sur la prépondérance de la preuve (prépondérance de la probabilité). Elle se fonde sur la preuve la plus convaincante et sa vérité probable ou sa précision. L'équipe chargée de l'enquête a regroupé les allégations telles que résumées comme suit:

3.1. Allégations concernant le processus de recrutement du secrétaire général et du secrétaire général:

- a) Allégation d'incapacité du Consultant & du Président du PAP d'appliquer la politique/directives de recrutement de l'AU lors du processus de recrutement;
- b) Le rôle supposé de supervision de la Commission de l'UA sur les recrutements par les organes de l'UA;
- c) La violation présumée des critères arrêtés par les membres du Bureau pour la sélection du secrétaire général et du secrétaire général adjoint par le Président du PAP;

- d) Les allégations de conflit d'intérêt de certains membres du bureau siégeant en tant que membres du jury;
- e) Les allégations d'incapacité du Bureau à appliquer l'article 17(f) du règlement intérieur du PAP sur les "Fonctions du Bureau";
- f) Les allégations d'incapacité d'appliquer l'article 47 sur la "*Motion de clôture des débats*" lors de la plénière;
- g) Les allégations d'incapacité d'appliquer les articles 56, 57 & 59 du règlement intérieur sur le "*Vote*" lors de la plénière;

3.2. Allégation de cessation de service et de recrutement injustes d'autres membres du personnel

- a) Le cas de M. Njekwa Simakando (ancien éditeur des débats (P3) qui serait prétendument licencié même s'il est arrivé premier au terme du processus de recrutement.
- b) Le cas de M. James Odero (personnel permanent prétendument refusé au poste de caissier même s'il est déclaré premier au cours du processus de recrutement).
- c) Le cas de M. Nector Mbilima (candidat interne prétendument refusé au poste de fonctionnaire de la documentation (P1) en préférence au candidat externe même s'il est arrivé en 3^{ème} position lors du processus de recrutement)
- d) Le cas de Mme Muyoyeta Siume, (catalogueur) pour une injustice présumée lors du processus de recrutement.
- e) Le cas de M. Kennedy Emeana (personnel permanent qui aurait été privé du poste de fonctionnaire du protocole (P1) en faveur d'un candidat externe même s'il est premier au terme du processus de recrutement.
- f) L'incapacité présumée à mettre en oeuvre "l'application régulière de la loi" sur les questions d'indiscipline du personnel (Règlement 12 (b) et article 58) conformément à l'article 57 du "Conseil de discipline & 59 "Procédure disciplinaire) des statuts et règlement du personnel de l'UA.

Recrutement présumé du personnel qui aurait moins de 60% de la note de passage:

- a. Le recrutement présumé de Mme Josiane Wawa Dahab en qualité d'administratrice parlementaire principale (P3) qui a eu une note inférieure à la moyenne et qui n'était pas détentrice d'un Master à l'époque.
- b. Le recrutement présumé de M. Rodin Makani Mvindu Mayengo en qualité de fonctionnaire principal de l'approvisionnement, des voyages et de l'entrepôt (P3) sans la moyenne requise et du Master pour le poste à l'époque.
- c. Le recrutement présumé de M. Bumedian Mohamed-Lamin Ahmed en tant qu'administrateur parlementaire (P2) sans la moyenne requise.

3.3. Autres allégations pertinentes

- a. Questions présumées de gestion affectant le bon fonctionnement du PAP
- b. Révélation présumée d'information confidentielle par certains membres du Conseil des nominations, promotions et recrutement (APROB).

ANALYSE ET CONCLUSIONS

4. Au vu de l'analyse des preuves recueillies et des conclusions, l'OIA est arrivée à la conclusion suivante:

4.1. Allégations relatives au processus de recrutement du secrétaire général et du secrétaire général adjoint:

a) Incapacité présumée du consultant & du président du PAP à appliquer la politique/directives de recrutement de l'UA lors du processus de recrutement;

- i. Le Consultant Dr Genevesi Ogiogio qui était chargé du recrutement de tout le personnel de la catégorie professionnelle n'avait pas pleinement respecté la politique et les directives de recrutement de l'UA. La raison en est que la procédure de présélection des candidats au poste de secrétaire général et de secrétaire général adjoint du Parlement a été précédée d'interview qui n'était prévue dans la politique ou les directives de recrutement de l'UA.
- ii. Le consultant Dr Ogiogio n'a pas pu présélectionner M. Yusupha Jobe au poste vacant de secrétaire général malgré qu'il ait assumé l'intérim pendant près de deux ans. C'est en violation des dispositions de l'article 35.1(d) des statuts et règlements du personnel et de l'article 9.4 de la politique administrative de l'UA sur l'avancement, la promotion et la mobilité qui dispose que "un membre du personnel qui a assumé l'intérim à un poste est admissible à concourir lors du recrutement au poste d'attache vacant".
- iii. Dr Ogiogio a outrepassé la politique de recrutement en se servant de deux résultats d'interview ayant un an d'écart de deux jurys différents en les fusionnant au cours du processus de recrutement de l'ancien secrétaire général menant au recrutement du Prof. Mourad Mokhtari en tant que secrétaire général du Parlement qui a par la suite démissionné en l'espace d'un an de sa nomination.
- iv. Dr Ogiogio n'a pas suivi l'orientation donnée par le directeur de l'administration et des ressources humaines (AHRM) qui est juridiquement mandaté pour assurer la supervision dans le processus de recrutement à la Commission de l'UA et dans les organes de l'Union africaine.

b) Le rôle de supervision de la Commission de l'UA

- i. Le Conseil exécutif dans sa Décision sur le Rapport de la Structure **DOC. EX. CL/720(XXI) iii du 9 au 13 juillet 2012**: "Demande à la Commission de superviser le processus de recrutement de tous les organes de l'Union y compris le PAP et l'Agence de planification et de coordination du NEPAD (NPCA) afin d'assurer la conformité du processus de recrutement tel qu'énoncé dans les statuts et règlements du personnel".

- ii. Conformément aux dispositions du Règlement 1.0 des statuts et règlements du personnel et aux statuts de la Commission, la Commission de l'UA en tant qu'organe administratif de l'UA a "*la responsabilité, entre autres, de mettre en œuvre les décisions collectives des organes*".
- iii. Conformément aux dispositions de l'Article 1(i) et (xvi) des règlements financiers de l'UA, "*les responsables des organes et des institutions de l'Union ont la responsabilité de justifier des ressources de leurs organes et institutions respectifs et de rendre compte à l'ordonnateur (Président de la CUA)*".
- iv. La commission de l'UA a tenté de jouer un rôle de supervision par la direction de l'administration et des ressources humaines ; toutefois le consultant et le Président du PAP n'ont pas tenu compte de la plupart des conseils de l'administration et des ressources humaines.

c) Critères présumés arrêtés par le Bureau pour le recrutement du secrétaire général et du secrétaire général adjoint

- i. Avant le recrutement du secrétaire général et du secrétaire général adjoint, le Bureau a convenu que suite aux difficultés rencontrées dans le recrutement des secrétaires généraux précédents en se servant de l'équilibre régional comme critère principal, le recrutement en cours du secrétaire général et de son adjoint serait basé sur les diplômes, l'expérience et la compétence. Cependant, après le processus de vérification par le Conseil de nomination, de promotion et de recrutement (APROB) du PAP, le Président S. E. Nkodo Dang a déclaré que la décision du Bureau était erronée et s'est servi de l'équilibre régional comme critère de nomination des candidats retenus pour les postes de secrétaire général et de secrétaire général adjoint du PAP.
- ii. Au cours de la réunion du bureau du 2 au 3 mars 2017, le Président a reconnu que sa décision de nommer le Prof. Mourad Mokhtari en tant que secrétaire général était erronée et n'était pas conforme aux conseils du consultant qui l'avait dissuadé de nommer le Prof. Mourad en tant que secrétaire général du PAP car il "ne peut être un bon secrétaire général".
- iii. Cependant, les statuts et règlements du personnel de l'UA prévoient que le principe de la répartition géographique et du quota de pays devrait être priorisé après le processus d'interview.

d) Conflit d'intérêts présumé de certains membres du Bureau en tant que membres du jury d'interview

- i. Le fait que l'honorable Dr Bernadette Lahai (Vice-Présidente (VP) de la Sierra Leone) et l'honorable Sulma Emhamed (Vice-Président de la République arabe sahraouie) fassent partie du jury d'interview pour les postes de secrétaire général et de secrétaire général adjoint impliquant les candidats de leurs pays respectifs

n'était pas un conflit d'intérêts. La raison en est que les fichiers de l'interview révèlent que les deux Vice-Présidents n'attribuaient pas des notes aux candidats de leurs pays respectifs, mais posaient des questions conformément à la politique et aux directives de recrutement.

e) Incapacité présumée du Bureau d'appliquer l'Article 17(f) du règlement intérieur du PAP – Fonctions du Bureau:

- i. Lors de la 12^{ème} réunion du Bureau le 3 mars 2017, en raison de l'incapacité des membres du bureau de parvenir à un consensus, le bureau a organisé un vote qui a conduit les membres à voter pour M. Vipya Harawa (Malawi) en tant que secrétaire général et M. Ahmed Mohamed Aly (République arabe sahraouie démocratique) comme secrétaire général adjoint. La résolution a été signée par quatre des cinq membres du bureau recommandant les deux à la nomination par le parlement. Cependant, l'honorable Dr. Bernadette Lahai a refusé de signer la résolution parce que le candidat sierra-léonais premier lors du processus de recrutement n'avait pas été sélectionné par le Bureau.
- ii. Dans l'incapacité des membres du bureau de dégager un consensus suite à l'avis contraire de l'Honorable Lahai, la question a été renvoyée à la réunion conjointe du bureau des comités et caucus en vue d'une décision finale sur la question. Cependant, le bureau conjoint a demandé au Bureau de dégager des candidats consensuels approuvés par tous les membres du Bureau.
- iii. Lors de la réunion finale du Bureau le même jour, le Président S. E. Nkodo Dang a nommé M. Vipya Harawa (Malawi) comme secrétaire général et a remplacé M. Ahmed Mohamed Aly (République arabe sahraouie démocratique) par M. Gali Harou (Tchad) comme secrétaire général adjoint malgré la désapprobation de certains membres du bureau. C'étaient les candidats présentés lors de la réunion conjointe du bureau et par la suite à la plénière du Parlement conformément à l'article 17(f) pour la nomination par les membres du Parlement.
- iv. Par conséquent, la présentation des candidats a été faite conformément à l'article 17(f), même si les candidats présentés lors de la session plénière n'étaient pas approuvés par certains membres du bureau.

f) Incapacité présumée d'appliquer l'Article 47 sur la "Motion de clôture des débats":

- i. Compte tenu de la totalité des preuves recueillies, le Président du PAP n'avait pas donné la chance aux membres du bureau de débattre des mérites et des démérites des deux candidats avant que le Président ne demande unilatéralement "*que les nominés soient dûment approuvés pour la nomination*". Par conséquent, les dispositions de l'article 47 n'étaient pas appliquées comme le prévoit le règlement intérieur du PAP.

g) Incapacité présumée d'appliquer les articles 56 & 59 du règlement intérieur sur le "Vote":

- i. L'article 56 du règlement intérieur dispose que "*les décisions de l'hémicycle doivent se prendre par consensus; c) lorsqu'il n'y a pas de consensus, les décisions de l'hémicycle se prennent à la majorité des deux tiers des membres présents et votants*". L'article 59 (1) (Procédure de vote sur une question spécifique) dispose que "*le Parlement applique les méthodes suivantes lorsque le vote s'impose: a) par mains levées; ou b) par vote électronique; ou c) par scrutin secret*".
- ii. Compte tenu de la preuve documentaire recueillie, les interviews conduites avec les membres du Bureau et le Président des divers comités/caucus en session plénière ont été chaotiques après que les noms des candidats à savoir M. Vipya Harawa (Malawi) et M. Gali Harou (Tchad) ont été présentés respectivement comme secrétaire général et secrétaire général adjoint. Aucun consensus n'a été dégagé dans ces circonstances par les membres du Parlement et il n'y avait pas non plus de vote par mains levées ou de vote électronique ou de scrutin secret conformément aux articles 56 et 59 du règlement intérieur.
- iii. Le nouveau secrétaire général du Parlement M. Vipya Harawa et son adjoint M. Gali Massa Harou ont prêté serment devant le Bureau en août 2017 malgré la désapprobation de deux des cinq membres du bureau, sur la base du fait qu'une pétition en suspens avait été déposée par 23 membres du parlement.

4.2. Fin de service présumée et recrutement erronés d'autres membres du personnel:

a) Le cas de M. Njekwa Simakando (ancien rédacteur des débats (P3))

- i. M. Simakando a été le titulaire au poste de rédacteur des débats et a postulé au poste lorsqu'il a été à nouveau déclaré vacant. Lors de l'entretien et de l'épreuve écrite, il était premier lors du processus général de recrutement, mais n'a pas été recommandé par l'APROB au poste.
- ii. L'APROB n'avait pas recommandé M. Simakando en raison de son attitude professionnelle présumée désinvolte et de sa contre-performance. *Cette situation a été renforcée par le rapport soumis par son supérieur hiérarchique, Mme Hountondji qui a révélé qu'il n'a produit et publié aucun rapport de Hansard pour les sessions plénières du PAP depuis 2007*". Cependant, Mme Lisette Hountondji a réfuté ces allégations contenues dans le rapport de l'APROB en déclarant catégoriquement qu'elle n'a jamais rédigé de rapport à l'APROB au sujet de M. Simakando, et que l'évaluation de sa performance est bonne.
- iii. Cependant, la lettre de licenciement signée par le secrétaire général par intérim de l'époque M. Yusupha Jobe, a déclaré que "vous n'avez pas réussi aux

interviews auxquels vous aviez participé pour le poste de rédacteur des débats. *Comme tel, il sera mis fin à vos services au Parlement panafricain à l'expiration de votre contrat actuel*". Le contenu de la lettre de fin de service est par conséquent en contradiction avec le rapport de l'APROB.

- iv. Le départ de M. Njekwa Simakando du PAP après 10 ans de service en qualité de membre permanent du personnel a été illégal et non fondé sur des faits probants.

b) Le cas de M. James Odero (non recommandé pour le poste de caissier)

- i. M. James Odero membre du personnel qui a postulé au poste de caissier (GSA5), est arrivé premier lors du processus d'interview général, mais refusé pour le poste. Le rapport de l'APROB stipule que "*M. James Odero, candidat interne, était en première position. Cependant, le secrétaire général en charge de la division des finances a affirmé que l'attitude de James à son poste actuel ne recueille pas son avis favorable. Son dossier contient des demandes d'explications et des avertissements comme l'attestent ses retards au service, son insubordination et sa velléité à accomplir ses tâches de façon satisfaisante*".
- ii. Cependant, ces allégations étaient infondées et préjudiciables à une fin spécifique de veiller à ce que M. Odero n'occupe pas le poste même si son évaluation est bonne. L'APROB avait tort d'agir sur la base de fausses allégations de M. Jobe sans aucun processus disciplinaire.

c) Le cas de M. Nector Mbilima (non recommandé au poste de chargé de la documentation (P1))

- i. M. Nector Mbilima est un candidat interne occupant actuellement le poste d'assistant à la documentation et a postulé au poste de fonctionnaire en charge de la documentation (P1). Le rapport de l'APROB stipule que "*M. Nector Mbilima qui est arrivé troisième n'a pas été proposé au poste en raison du fait qu'il est assez perturbateur dans la bonne gestion de l'unité de documentation*". L'APROB a recommandé qu'un candidat externe arrivé second au cours du processus de recrutement général soit recruté au poste étant donné que le candidat externe arrivé premier a décliné l'offre de nomination.
- ii. Les allégations faites pour disqualifier M. Mbilima au poste de chargé de la documentation n'étaient pas fondées, car il n'y avait pas de processus disciplinaire enclenché pour l'avertir et secundo, pour lui donner la chance de se défendre conformément aux statuts et règlements du personnel.

d) Le cas de Mme Muyoyeta Siume, (a postulé au poste de bibliothécaire et documentaliste P.3)

- i. Aucune preuve n'a été établie que le processus de recrutement au poste de chargé principal de la bibliothèque et de la documentation (P3) a été fait conformément à la politique/directives de recrutement.

e) Le cas de M. Tebogo Mhlongo (ancien caissier au PAP)

- ii. Le rapport de l'APROB a conclu que "le membre du personnel M. Tebogo Mhlongo actuellement caissier du PAP est arrivé 4ème [score de 76 points] avec une différence de 6% entre lui et la première position. Cependant, les membres du Comité ont pondéré ses évaluations positives, ses connaissances de l'institution et le fait qu'il soit un membre du personnel pionnier du PAP, ses connaissances et compétences approfondies de l'institution et son dévouement au travail au-delà des heures de service par rapport à la différence des points et l'ont considéré comme un atout". Les membres de l'APROB l'ont recommandé au poste. Toutefois, le Président du PAP l'Honorable Nkodo Dang a décidé de nommer un candidat externe au détriment du membre du personnel qui est également un recruté local, mettant ainsi fin à son contrat au PAP. A cet égard, le Président du PAP n'a pas suivi l'orientation prévue à l'article 28.5 des statuts et règlements du personnel de l'UA qui donnent la priorité aux membres du personnel qui ont subi l'interview.

f) Le cas de M. Kennedy Emeana (refusé au poste de chargé de protocole (P1))

- i. Le rapport de l'entretien au Président conclut que "pour ce poste, deux candidats sont qualifiés à une nomination éventuelle. Il s'agit de M. Kennedy Emeana (76,28%) et de M. Ndi Essissima (63,34)". Cependant, M. Emeana en tant que candidat interne ayant travaillé au PAP pendant environ 10 ans en diverses capacités y compris les services de protocole, aurait dû être nommé par le Président du PAP au lieu que ce soit un candidat externe au détriment du candidat interne.

g) Incapacité présumée d'appliquer les "procédures établies" sur les questions d'indiscipline du personnel (Règlement 12 (b) & Article 58) conformément à l'article 57 "Conseil de discipline" & 59 "Procédures disciplinaires" des statuts et règlements du personnel de l'UA:

- i. L'APROB a agi sur les allégations portant sur M. James Odero, M. Nector Mbilima et M. Njekwa Simakando sont dénuées de fondement et sans la "procédure établie" de la notification au personnel des allégations et sans qu'il n'ait la chance de se défendre ou de commenter lesdites allégations. Il s'agit d'une violation du "droit de procédure établie" tel que prévu au règlement 12 (b), Articles 57 et 59 des statuts et règlements du personnel.

4.3. Recrutement présumé du personnel ayant obtenu moins de 60% de la moyenne légale:

- i. Pour le **poste de Secrétaire administratif principal (P3)** trois candidats ont été interviewés notamment, Mme Josiane Wawa Dahab qui a obtenu 57,07%. Deuxièmement, le memo adressé au Président S. E Amadi a stipulé que “*le candidat ne possède pas le diplôme de Masters requis pour le poste*”. Le rapport a conclu que “ sur la base des notes précitées, *aucun des candidats n’est qualifié pour le poste de secrétaire administratif principal*”. En conséquence, le jury a recommandé que le poste fasse l’objet d’une nouvelle annonce. Cependant, le Président Amadi a nommé Mme Josiane Wawa Dahab au poste.
- ii. Pour le poste de **fonctionnaire principal, en charge des voyages et des entrepôts (P3)**, trois candidats ont été présélectionnés et seuls deux ont pris part au processus notamment M. Rodin Makani Mvindu Mayengo. Sur la base des points octroyés par le jury d’entrevue orale et les résultats du test écrit, aucun des deux candidats n’a obtenu un score de 60% et plus tandis que M. Mayengo a obtenu 53,50% et l’autre candidat a obtenu 56.13%. Deuxièmement, M. Mayengo ne possède pas le Master requis pour le poste. Cependant, en dépit des mauvaises notes obtenues, le Président S. E. Nkodo Dang a nommé M. Rodin Mayengo avec un score de moins de 60%.
- iii. Pour le poste de **secrétaire administratif adjoint (P2)** trois candidats ont été présélectionnés pour le poste y compris M. Bumedian Mohamed-Lamin Ahmed. Parmi les trois candidats, aucun n’a obtenu 60% y compris M. Mohamed-Lamin Ahmed qui a obtenu 57.20%. Cependant, malgré les mauvais résultats, le Président S.E. Hon. Nkodo Dang a nommé M. Mohamed-Lamin Ahmed avec un score inférieur à 60%.
- iv. La nomination du personnel qui a obtenu une note inférieure à la moyenne (à savoir 60%) est en violation des statuts et règlements du personnel de l’UA.

4.4. Autres allégations pertinentes

a) Questions de gestion présumées affectant le bon fonctionnement du PAP

- i. Le Président du PAP et le Bureau n’ont pas œuvré en tant qu’équipe, car certaines décisions sont prises par le Président sans consultation du Bureau et souvent les membres du Bureau sont simplement invités aux manifestations officielles organisées par le PAP comme la Conférence du PAP organisée à Yaoundé, Cameroun en août 2017.
- ii. Le Président du PAP participe à la gestion quotidienne du PAP et fondamentalement en charge de la sélection et de la nomination de ceux qui vont en missions officielles, ce faisant, empiète sur les responsabilités du secrétaire général du parlement.
- iii. Il y a des problèmes de leadership frustrant le bon fonctionnement du PAP en tant qu’organe. Le PAP a besoin d’un bureau efficace et de secrétaires généraux/ secrétaires généraux adjoints qui peuvent veiller à la performance des cadres

supérieurs de façon moins émotionnelle et professionnel pour insister sur les résultats.

b) Révélation présumée d'information confidentielle par certains membres de l'APROB

- i. Certains membres de l'APROB et du personnel qui ont accès aux informations confidentielles communiquent ou divulguent les informations confidentielles, les documents et les faits, dont ils sont en possession dans le cadre de leurs fonctions officielles sans la permission de l'autorité compétente, ce qui affecte le bon fonctionnement du PAP. C'est en violation de l'article 5.1 des statuts et règlements du personnel et il s'agit d'un manquement au titre de l'article 58.

RECOMMANDATIONS

5. Sur la base des conclusions vérifiées suite aux enquêtes, l'OIA a fait des recommandations soumises à l'examen comme résumées ci-dessous:

(a) Recrutement à l'UA

- I. Aux fins de conformité de l'application des statuts et règlements du personnel, la politique de recrutement, des statuts et règlements du personnel et d'autres politiques administratives, le processus de recrutement au sein de l'Union devrait être centralisé au niveau de la Commission de l'UA. Il doit être coordonné par la Commission en collaboration avec les organes concernés en vue de la mise en œuvre effective et adéquate des règles, règlements et politiques.
- II. Lorsqu'il s'avère absolument nécessaire qu'un consultant soit recruté par un organe pour coordonner le processus de recrutement, ledit consultant doit être coiffé par la direction en charge des ressources humaines de la Commission de l'UA.
- III. Le secrétaire général et responsable des ressources humaines du PAP doit veiller à ce que l'annonce des postes à pourvoir des pays/régions sous-représentés soit clairement spécifiée dans l'avis de vacances et seuls les candidats éligibles doivent être présélectionnés aux postes.
- IV. La Commission de l'UA doit veiller à ce qu'un répertoire adéquat des candidats approuvés qui ont réussi au cours du processus de recrutement soit conservé pour les emplois futurs en cas de besoin pour gagner du temps et économiser les ressources.
- V. Le PAP et d'autres organes doivent s'assurer que des "lettres de regret" soient adressées aux candidats qui ont échoué au processus de recrutement et ceux qui sont sur le répertoire doivent être informés en conséquence.

(b) **Recrutement du secrétaire général et du secrétaire général adjoint du parlement**

- i. Le Président du PAP et le Bureau doivent veiller à ce que lors du recrutement du secrétaire général et du secrétaire général adjoint, les statuts et règlements du personnel de l'UA, la politique de recrutement et d'autres politiques traitant du recrutement soient convenablement exécutés en tenant compte des questions de transparence et de responsabilisation.
- ii. Le Président du PAP et le Bureau doivent veiller à ce que les dispositions de l'article 17(f) sur la proposition de nomination du secrétaire général/secrétaire général adjoint, article 47 sur la motion de clôture des débats, l'article 59 sur le vote et l'article 59 sur la procédure de vote soient adéquatement appliquées et exécutées en tout temps matériel lors du recrutement du secrétaire général et du secrétaire général adjoint du parlement.

(c) **Recrutement d'autres membres du personnel au PAP**

- i. Le Président, l'APROB et le secrétaire général du parlement doivent veiller à ce que les injustices commises lors du processus de recrutement à l'égard de certains membres du personnel soient rectifiées sans délai. Les membres du personnel sont i) M. Njekwa Simankando ii) M. James Odero iii) M. Nector Mbilima iv) M. Kennedy Emeana et v) M. Tebogo Mhlongo.
- ii. Le Président du PAP, l'APROB et le secrétaire général du Parlement doivent veiller à ce que lors du recrutement des candidats, on accorde la priorité aux membres du personnel conformément aux dispositions de l'article 28.5 des statuts et règlements du personnel.

(d) **Gestion du PAP**

- i. Le Bureau du PAP en collaboration avec le secrétaire général doit veiller à ce qu'il y ait une démarcation claire des devoirs et responsabilités entre le président et le secrétaire général pour éviter les conflits et les tensions au sein du PAP en vue d'un bon cadre de travail.

(e) **Création d'un conseil de discipline**

- i. Le Président du PAP et le secrétaire général du Parlement doivent veiller à ce qu'un conseil de discipline adéquat soit mis sur pied conformément aux dispositions pertinentes des statuts et règlements du personnel.

(f) **Divulgarion des informations confidentielles**

- i. Le secrétaire général du PAP doit veiller à ce que les membres de l'APROB signent un certificat de confidentialité lors de chaque réunion de l'APROB.

REMERCIEMENT

6. L'OIA remercie le Président du PAP, le Bureau, les membres du parlement, les membres du personnel et la direction générale du PAP et de la CUA pour la coopération et l'assistance dont a bénéficié l'équipe d'enquête de l'OIA lors de la mission d'enquête.

**PROJET DE
DÉCISION SUR LES QUESTIONS D'AUDIT
Doc. EX.CL/1077(XXXIII)ii**

Le Conseil exécutif,

1. **PREND NOTE** du rapport du Sous-comité du COREP sur les questions d'audit et **APPROUVE** les recommandations qui y figurent ;
2. **DEMANDE** aux organes de la Commission et de l'UA de traiter les questions soulevées par le Sous-comité du COREP sur les questions d'audit, notamment :
 - (i) Les départements et les bureaux compétents de la Commission de l'Union africaine (CUA) devraient travailler à la mise en œuvre complète des recommandations contenues dans le rapport d'audit de l'exécution budgétaire au titre de l'exercice 2017.
 - (ii) La CUA devrait renforcer les mécanismes mis en place pour remédier aux insuffisances conduisant à une exécution budgétaire médiocre.
 - (iii) Tous les départements et bureaux de la CUA devraient également mettre en œuvre les recommandations figurant dans les différents rapports d'audit.
 - (iv) Tous les organes de l'UA devraient soumettre les propositions de modification de leurs règlements intérieurs ayant des implications financières au Conseil exécutif pour approbation.
 - (v) La Commission de l'UA et les autres organes de l'UA devraient s'assurer que les rôles et responsabilités des représentants élus soient clairement définis et distincts de ceux des chefs de secrétariats, notamment en ce qui concerne les questions administratives et opérationnelles.
 - (vi) Les départements de la CUA concernés sont invités à assister aux réunions du Sous-comité afin de répondre aux questions et préoccupations des membres.
 - (vii) Tous les départements et bureaux de la CUA doivent mettre à disposition tous les documents requis aux fins d'examen et de vérification d'audit pendant le processus d'audit, selon que de besoin.
 - (viii) La CUA, par l'intermédiaire du Bureau du Vice-Président (DCP), devrait assurer le suivi et s'assurer que le système de comptabilité SAP est déployé dans tous les Bureaux de la CUA et les Organes de l'UA.

- (ix) La CUA doit organiser une formation pour permettre aux membres du Sous-comité de comprendre les terminologies de base en comptabilité / audit qui sont habituellement utilisées dans les rapports d'audit et les rapports financiers.
 - (x) Une recommandation devrait être faite aux États parties relativement à la Convention de l'UA sur la prévention et la lutte contre la corruption en vue de la modification de la dénomination du Conseil consultatif sur la corruption en Conseil consultatif sur la lutte contre la corruption.
 - (xi) La Commission devrait mettre en place un système efficace pour assurer le rapprochement en temps utile des billets non utilisés afin de permettre aux compagnies aériennes de réclamer rapidement les remboursements. En outre, un rapport spécial devrait être rédigé et présenté au Sous-comité, lequel portera sur la question des billets, en indiquant les compagnies aériennes, les départements / personnels concernés, les rapprochements effectués et les remboursements qui n'ont pas été reçus des compagnies aériennes.
 - (xii) Un examen d'audit des ressources humaines devrait être effectué à la CUA afin de déterminer la cause de la faible exécution du budget du programme.
 - (xiii) Le Bureau de l'audit interne devrait continuer à surveiller la mise en œuvre de toutes les recommandations d'audit en suspens et faire rapport s'il y a lieu.
3. **DEMANDE EN OUTRE** à la Commission de l'UA d'établir une modalité et un mécanisme de partage des rapports du Sous-comité du COREP sur les questions d'audit avec le Sous-comité du COREP sur la supervision générale des questions administratives, budgétaires et financières.
4. **DEMANDE** à la Commission de faire rapport sur la mise en œuvre de cette décision lors du Sommet de l'UA de janvier 2019.

PROJET
DE DÉCISION SUR LE RAPPORT D'ENQUETE RELATIF AUX RECRUTEMENTS AU
PARLEMENT PANAFRICAIN
Doc. EX.CL/1077(XXXIII)ii

Le Conseil exécutif,

1. **RAPPELLE LA DÉCISION EX.CL/Dec.979/(XXX)** aux termes de laquelle il a été demandé de mener une enquête sur les récents recrutements au Parlement panafricain (PAP) ;
2. **PREND NOTE** du rapport d'enquête du Bureau de l'audit interne (BAI) et **ADOpte** les recommandations qui y figurent ;
3. **EXPRIME** sa préoccupation concernant les irrégularités dénoncées dans le rapport d'enquête relativement au processus de recrutement au PAP ;
4. **DÉCLARE** les nominations faites sans respecter le Règlement de l'UA en la matière, nulles et non avenues et **ENJOINT** à la Commission de l'UA et au PAP de prendre les mesures nécessaires pour mettre en œuvre la présente décision ;
5. **ORDONNE** au PAP d'installer les cinq (5) candidats qui ont passé avec succès le processus de recrutement et retenus pour les postes conformément au Règlement de l'UA.
6. **INVITE**, par conséquent, la Commission de l'UA et le PAP à examiner et à mettre en œuvre toutes les autres recommandations figurant and le rapport d'enquête, et en faire rapport au Sommet de l'UA en janvier 2019.
7. **INVITE, EN OUTRE**, le Bureau de l'audit interne à effectuer également des audits sur les processus de recrutement des ressources humaines au sein de la Commission de l'UA, de ses bureaux et de tous les organes de l'UA et à faire rapport au Conseil exécutif lors du Sommet de janvier 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