



CFA Doc N°05/UPAP/CAT/01/2024 Add 1

**GROUPE DE TRAVAIL SUR LA GESTION DES**

**RESSOURCES HUMAINES**

**RAPPORT DE RÉUNION**

**12 mai 2024, en distanciel**

## **1.0 PARTICIPATION**

### **1.1 États membres présents :**

Ont participé à cette session les États membres ci-après :

Angola, Cameroun, Guinée équatoriale, Kenya, Tanzanie, Ouganda et Zimbabwe.

## **2.0 Propos liminaires**

**2.1** Le président du groupe de travail, l'Ouganda, représenté par M. Julius Sabiiti, a déclaré ouverts les travaux à 12h07 GMT et procédé à son propos liminaire, en souhaitant la bienvenue à tous les participants. Ensuite, il les a remercié d'avoir pris le temps de participer à ces assises, convoquées à la veille de la 42e session ordinaire du Conseil d'administration. Il a rappelé que cette réunion avait pour objet de traiter d'une question à caractère urgent nécessitant des réflexions et une décision lors de la prochaine session du Conseil. Il a poursuivi en souhaitant la bienvenue au Secrétaire général et l'a invité à prononcer son mot d'ouverture.

**2.2** Le Secrétaire général a remercié l'ensemble des participants et précisé que la régularisation de la situation des ressources humaines au sein du Secrétariat général constituait l'une des priorités de l'Union, l'essentiel étant de doter le Secrétariat général des ressources nécessaires à son bon fonctionnement. Il a rappelé que les crédits budgétaires du cycle quadriennal en cours ne prévoyaient pas le recrutement de personnel, d'où le recours par l'Union à la générosité et à la solidarité des États membres pour la mise à disposition de personnel avec prise en charge intégrale des coûts y relatifs. La pratique et le constat de certaines contraintes propres à ces modalités de mise en détachement ainsi que les interactions avec les États membres ont conduit le Secrétariat général à proposer des aménagements aux modalités de détachement validées par la 40ème session ordinaire du Conseil d'administration. Il a conclu son mot introductif en soulignant que le Secrétariat général sollicitait les orientations du groupe de travail de céans sur ce dossier ; d'où la convocation à ce moment précis de la présente réunion.

### **3.0 Adoption de l'ordre du jour**

**3.1** Sur proposition du Secrétariat général, le projet d'ordre du jour ci-après a été adopté sans amendements.

- a) Propos liminaires
  - Président
  - Secrétaire général
- b) Adoption de l'ordre du jour
- c) Révision des conditions d'emploi du personnel détaché auprès du Secrétariat général de l'UPAP
- d) Divers
- e) Date et lieu de la prochaine réunion
- f) Mot de clôture
  - Secrétaire général
  - Président

### **4.0 Révision des conditions d'emploi du personnel détaché auprès du Secrétariat général de l'UPAP**

**4.1** Le Secrétariat général a donné lecture des dispositions de l'article 19 du Règlement du personnel sur le détachement de personnel auprès de l'UPAP, aux termes desquels :

- a) « Les États membres peuvent, à la demande du Secrétaire général, détacher auprès du Secrétariat général un membre de leur personnel dont les compétences sont conformes aux qualifications requises pour un poste vacant pour une période minimum de deux (2) ans renouvelable à la demande du Secrétariat général.
- b) Ces fonctionnaires sont rémunérés par leur État d'origine ou par les organisations dont ils relèvent et de ce fait ne bénéficient que d'indemnités offertes par l'Union. »

**4.2** Il a été porté à la connaissance des participants que par le passé, le Secrétariat général versait 25 % du salaire de base, 200 \$EU à titre d'allocation pour enfants à charge et une indemnité de

logement en fonction du grade du poste occupé par le personnel détaché. Dans le cadre des nouvelles modalités de détachement, le pays parrain paie au personnel l'intégralité de son salaire, les indemnités correspondant au poste de l'UPAP faisant l'objet du détachement et met à sa disposition un billet d'avion aller-retour entre la Tanzanie, pays siège de l'Union, et le pays d'origine du personnel détaché.

4.3 Dans le prolongement de la décision d'approuver la mise en détachement au coût total des États qui se manifestent, et ce selon la grille salariale de l'UPAP, les réactions des États membres témoignent du fait que le coût du détachement est jugé onéreux ; le personnel demeure toujours lié par contrat à son employeur et les conditions d'emploi, notamment en matière de retraite, ne peuvent être modifiées car l'employé risquerait de perdre la totalité des cotisations acquises dans le cadre des plans de retraite administrés par l'intermédiaire de son administration d'origine. Par voie de conséquence, le détachement devient peu attrayant pour les États membres volontaires, car ils devront en outre recruter un remplaçant pour le membre du personnel détaché, ne serait-ce que pour la durée du détachement.

4.4 Les modalités actuelles de détachement portent atteinte et, le plus souvent, enfreignent le principe du détachement, qui suppose qu'à l'issue de la période de détachement, le membre du personnel retrouve son poste d'origine en conservant le même niveau de salaires et avantages que par le passé.

4.5 Au regard de ce qui précède, le Secrétariat général recommande que le pays d'origine du personnel détaché soit tenu d'assurer le paiement régulier de l'intégralité de ses salaires et avantages acquis à son poste d'origine avant le détachement, une indemnité d'installation d'au moins 9 000 \$EU par an pour couvrir les frais de séjour du personnel détaché à Arusha et le billet d'avion aller-retour entre la Tanzanie et son pays d'origine pendant la durée du détachement.

4.6 Après examen minutieux de la proposition du Secrétariat général, un certain nombre de questions clés ont été soulevées :

- 4.6.1 Possibilité d'étudier le fonctionnement de cette politique dans d'autres organismes internationaux notamment l'Union africaine, aux fins de garantir le caractère attrayant de la mise en détachement et la motivation à la fois de l'État d'origine et du personnel détaché ;
- 4.6.2 Les contraintes au sein des pays francophones liées à la pratique de non rémunération du personnel détaché dès lors que celui-ci se rend à l'extérieur du pays. En outre, les cas de versement exceptionnel du salaire sont généralement assortis de la suspension des avantages ; ce qui est susceptible de dissuader certains pays de procéder au détachement de leur personnel ;
- 4.6.3 Nécessité d'une certaine souplesse quant au versement de l'indemnité d'installation préconisée dans la ville d'Arusha ;
- 4.6.4 Impossibilité matérielle de faire profiter le personnel détaché de certains avantages, dont le véhicule de fonction, pendant le séjour à Arusha en Tanzanie ;
- 4.6.5 Étudier la possibilité de permettre au personnel détaché de travailler à partir de son pays d'origine, ce qui serait sans coût supplémentaire pour le pays d'origine tout en permettant au personnel de servir à la fois son employeur et le Secrétariat général de l'UPAP.

**4.7** Des précisions sur les observations formulées par les participants ont été apportées comme suit :

- 4.7.1 Le détachement comme moyen de pourvoir le Secrétariat général en personnel est prévu dans les Statuts de l'UPAP et correspond parfaitement aux modèles appliqués par l'UPU et l'Union africaine.
- 4.7.2 Les modalités de mise en détachement sont de deux ordres. Premièrement, le détachement pour lequel l'UPAP versait auparavant 25 % du salaire de base correspondant au grade visé ainsi que d'autres avantages, tandis que l'Etat d'origine du personnel concerné se chargeait du paiement de la totalité du salaire et de la mise à disposition des billets d'avion pour les déplacements. Deuxièmement, le détachement aux frais exclusifs de l'Etat d'origine du personnel concerné, à hauteur de la grille salariale de l'UPAP, avec assurance médicale et assurance vie, ainsi qu'une indemnité d'installation à la charge de l'UPAP.
- 4.7.3 Or, du fait des contraintes budgétaires du cycle actuel, le Conseil d'administration a fait le choix d'adopter la décision du détachement aux frais exclusifs du pays d'accueil. En effet,

deux pays (l'un francophone et l'autre anglophone) ont déjà procédé au détachement de personnel à leur frais exclusifs.

- 4.7.4 Les tentatives ultérieures en vue du détachement de nouveaux membres du personnel ont conduit le Secrétariat général à proposer le réajustement de la rémunération afin de la ramener à un minimum raisonnable susceptible d'alléger la charge financière à supporter par les États membres volontaires.
- 4.7.5 Une certaine souplesse pourrait toutefois s'appliquer au paiement de l'indemnité d'installation par tout État procédant au détachement du personnel, s'il le juge plus opportun.
- 4.7.6 En définitive, l'objectif visé par le détachement consiste à aider le Secrétariat général à s'acquitter de sa mission, à permettre aux États membres volontaires de le faire sans charges excessives et à permettre au personnel ainsi détaché de bénéficier d'un degré de bien-être et de subsistance lui épargnant le risque de se retrouver en situation d'indigence à Arusha.
- 4.7.7 Tout en admettant que certains postes nécessitent la présence physique du personnel détaché au siège de l'UPAP, notamment le responsable de la sécurité et le responsable des systèmes d'information, les participants ont pris note de la proposition au Secrétariat général d'externaliser certaines fonctions, laquelle fera l'objet d'une analyse et d'une présentation détaillée à la prochaine réunion du groupe de travail.

#### **4.8 Recommandations**

- 4.8.1 L'État membre maintient le niveau de la totalité des rémunérations perçues par le personnel avant sa mise en détachement, conformément à la grille salariale de son administration d'origine ;
- 4.8.2 L'État membre maintient la totalité des avantages et indemnités accordés au personnel avant sa mise en détachement, notamment en termes de logement, de transport, de retraite et de gratifications, conformément à la grille salariale de son administration d'origine, et ce après ajustement du montant à verse au terme de négociations concluantes entre le personnel détaché et son administration d'origine ;
- 4.8.3 Versement échelonné en mensualités d'une indemnité d'ajustement de poste dont le montant ne saurait être inférieure à 9 000 \$EU par an, au titre des frais d'installation à Arusha pour la

durée de la mise en détachement. Cette indemnité pourrait être revue à la hausse selon les convenances pratiques propres à l'Etat membre dont relève le personnel détaché ;

4.8.4 Mise à disposition d'un billet d'avion aller-retour entre la Tanzanie et le pays d'origine pendant la durée de la mise en détachement.

## **5.0 Divers**

Rien à signaler.

## **6.0 Date et lieu de la prochaine réunion**

La date et le lieu de la prochaine réunion seront communiqués en temps utile, après consultation avec le président du groupe de travail gestion des ressources humaines. Toutefois, le président du groupe de travail RH présentera les rapports des deux réunions tenues au cours de l'exercice 2023/2024 à l'occasion des travaux de la Commission finances et administration prévus le 05 juin 2024.

## **7.0 Mots de clôture**

Dans son mot de clôture, le Secrétaire général a remercié l'ensemble des participants pour leur participation et félicité le Président pour avoir mené de main de maître les travaux de la séance. Il a fait part de sa reconnaissance au Cameroun, à la Guinée équatoriale et au Zimbabwe pour la pertinence de leurs interventions qui ont contribué à enrichir les débats. Le président a félicité le Secrétaire général et son équipe pour la parfaite organisation de ces travaux. Il a remercié tous les participants une fois de plus et levé la séance à 13h35 GMT.

-----  
**Président**  
**Ouganda**

-----  
**Rapporteur**  
**Secrétariat de l'UPAP**