

Renforcement du personnel-Comité Ressources humaines	
Réunion du Comité des OPL, du 21 au 22 novembre 2023 à Maurice	Point 3.2
Dossier suivi par : Klervi CONGARD, Gestionnaire des Ressources Humaines et Alice N'DIAYE, Directrice	Décision
Version du 14/11/2023	

1. Résumé

Dans le contexte réforme institutionnelle de la COI, la session extraordinaire du Conseil des ministres du 22 décembre 2022 a demandé au Secrétariat général « *de fournir les informations sur les ressources humaines à recruter, les coûts associés et la prise en charge, les prévisions d'engagement financiers et non financier progressif des Etats membres sur la base du modèle économique n°2* ».

Pour rappel, les différents ateliers et consultations menés dans le cadre de l'élaboration du plan de développement stratégique 2023-2033 qui ont eu lieu en 2022, ont élaboré différents scénarii de modèle économique [Extrait Livrables 13&14 – Scénarios de modèles économiques et diagnostics des impacts].

Le modèle économique n°2 fait référence à l'un des scénarios proposés par le cabinet BearingPoint pour la réorganisation de la COI dans le cadre du développement du Plan de développement stratégique 2023-2033, et ce, à la suite des différentes réunions de travail entre le Secrétariat général, les Officiers permanents de liaison (OPL) et le cabinet au dernier trimestre de l'année 2022.

Le scénario n°2, pour une COI sécurisée et avec un recrutement minimal de 20 personnes a été recommandé et présenté à la session extraordinaire du Conseil des ministres du 22 décembre 2022. Ce scénario a fait l'objet d'une demande de complément d'information de la part des instances. Les recommandations du Comité RH s'inscrivent dans ce cadre avec de nouvelles priorisations, par souci de rationalisation et de réduction au maximum de l'impact sur la contribution statutaire des Etats, ayant abouti à la proposition de recrutement de 12 postes au minimum.

Ce scénario doit permettre à la COI de renforcer sa gestion administrative et financière et de s'engager sur une voie financière plus stable et maîtrisée.

Ces recrutements faciliteront l'obtention de l'accréditation aux 9 piliers de l'Union européenne ainsi que le maintien de ladite accréditation comme garantie d'une gestion aine suscitant la confiance du bailleur pour une gestion direct des fonds. Ces recrutements s'inscrivent également dans une dynamique d'accompagnement à la transformation et appuieront le fonctionnement du Secrétariat général.

En application de la décision 2a du Comité des OPL, tenu le 26-27 avril 2023 à Maurice, un Comité « Ressources humaines » a été constitué « *afin de convenir des profils de poste à créer puis de rechercher auprès du Comité budgétaire son avis / son approbation sur les implications financières pour les Etats membres* »

Par ailleurs, par sa décision 2 (b) iii, le 37^{ème} Conseil des ministres du 17 mai 2023 à Antananarivo a demandé au Secrétariat général de « *valoriser les contributions non-statutaires des Etats membres dans la mise en œuvre de l'accord de méthode convenu avec les bailleurs, UE et AFD, au 36^e Conseil des ministres.* »

Ces contributions non-statutaires nous réfèrent, notamment, à la mise à disposition auprès du Secrétariat général, par les Etats membres, d'experts, notamment des experts techniques internationaux (ETI), lesquels contribuent au renforcement des ressources humaines du Secrétariat général. Ces mises à disposition soulèvent néanmoins la question

d'un nécessaire cadrage afin de préciser les modalités de leur déploiement par les Etats membres.

A cet égard, il est, par ailleurs, rappelé que les Etats membres ont approuvé, dans le contexte de renforcement du Secrétariat général, le principe d'une mise à disposition de 10 agents (Assistants chargés de mission – cadres intermédiaires), en adoptant le budget 2023, lequel a prévu la prise en charge d'une allocation forfaitaire de 1500 euros/mois par personne de ces agents pour un alignement à la grille salariale de la COI.

Ces mises à disposition n'ont pas été effectives à ce jour ; ce qui renvoie à une réflexion sur les modalités pratiques.

Ces évolutions de la structure organisationnelle et des cadres d'intervention au sein du Secrétariat général nous renvoie, enfin, à la question, plusieurs fois reportée mais dont l'importance se fait de plus en plus flagrante, de la refonte du statut du personnel et de la mise en place d'un cadre rénové régissant non seulement les conditions de recrutement et d'emploi du personnel sous contrat COI mais également les nouvelles catégories d'agents intervenant au sein du Secrétariat général.

2. Etat d'avancement

2.1. Recrutements

Le Comité Ressources Humaines s'est réuni, successivement le 30 octobre, en virtuel, puis le 6 novembre 2023, en présentiel, au siège du Secrétariat général à Ebène, Maurice.

Le Comité a pris connaissance des différentes études, analyses, consultations, discussions faites au cours des différentes étapes du projet de transformation de la COI, lesquelles ont montré la nécessité d'un renforcement des capacités en ressources humaines afin de répondre aux enjeux de modernisation et aux ambitions stratégiques que s'est fixée la COI dans l'objectif de garantir :

- Une meilleure disponibilité de l'expertise technique de manière pérenne au sein du Secrétariat général ;
- Une optimisation des ressources financières ;
- Une meilleure gestion financière des projets dont le portefeuille est en augmentation ;
- Le passage et le maintien des accréditations aux 9 piliers de l'Union européenne et au Fonds vert pour le climat ;
- Une gestion axée sur les résultats ;
- Un renforcement de la valeur ajoutée, du positionnement stratégique de la COI.

2.1.1 Identification des besoins en personnel (9 cadres intermédiaires (CI), 3 personnels de bureau (PB) présentés au Comité des Ressources Humaines

Avec le soutien de l'équipe d'assistance technique COI-Horizon 2030, de nouvelles discussions ont été conduites afin de prioriser le nombre de postes proposés aux instances (16 postes avaient été proposés au CoPL du 26/27 avril 2023). Cet état des lieux et les discussions internes ont permis au Secrétariat général de réduire le nombre de postes au minimum de 12 postes clés dont la liste suit :

	Postes	Catégorie Professionnelle	2024	2025
1	Chargé de passation de marchés (CI)	CI	1	
2	Agent administratif – Passation de Marchés (PB)	PB	1	
3	Chargé de gestion de risques et conformité (CI)	CI	1	
4	Agent administratif – Audit Interne (PB)	PB	1	
5	Chargé du budget et des finance (CI)	CI	1	

6	Agent administratif – Budget et Finances (PB)	PB	1	
7	Chargé du service administration	CI	1	
8	Chargé de Mobilisation des Ressources	CI	1	
9	Chargé des Ressources Humaines (CI)	CI	1	
10	Secrétaire de direction - SGA	CI	1	
11	Chargé de Communication (CI)	CI		1
12	Chargé de Planification, Suivi Evaluation et rapports (CI)	CI	1	
	Total		11	1

Le Comité des Ressources Humaines a revu les termes de références présentés, discuté de la nécessité de recrutement de chacun des postes, revu l'organigramme et a formulé les recommandations dont la teneur suit.

2.1.2 Recommandations

- **Recommandation 1 :** Les douze postes ont été clairement présentés et leur nécessité a été justifiée. Le recrutement des 12 postes est donc recommandé par le Comité RH.
- **Recommandation 2 :** La nomenclature actuelle des titres de postes telle que définie par la Directive d'application du Statut du personnel (DASP 001 de 2013) peut grever le processus de recrutement des postes et pourrait constituer une entrave pour attirer des talents au niveau de compétence requis. Une révision de ceux-ci est donc nécessaire. Le titre 'chargé' est recommandé pour le niveau de cadre intermédiaire. Le Comité Ressources humaines recommande une révision de la directive d'application des statuts relative au classement des postes (DASP001).
- **Recommandation 3 :** Au vu de l'urgence et pour ne pas retarder le recrutement à ces postes le Comité RH soumet deux propositions de titre de postes pour approbation du Comité des OPL :

	Proposition 1	Proposition 2	Catégorie Professionnelle	2024	2025
1	Chargé de passation de marchés (CI)	Spécialiste Passation de Marchés	CI	1	
2	Agent administratif – Passation de Marchés (PB)		PB	1	
3	Chargé de gestion de risques et conformité (CI)	Spécialiste en Gestion des Risques et conformité	CI	1	
4	Agent administratif – Audit Interne (PB)		PB	1	
5	Chargé du budget et des finance (CI)	Assistant Budget et Finance	CI	1	
6	Agent administratif – Budget et Finances (PB)		PB	1	
7	Chargé du service administration	Responsable de la gestion administrative et logistique	CI	1	
8	Chargé de Mobilisation des Ressources	Spécialiste de Mobilisation des Ressources	CI	1	
9	Chargé des Ressources Humaines (CI)	Assistant Ressources Humaines	CI	1	
10	Secrétaire de direction - SGA		CI	1	
11	Chargé de Communication (CI)	Adjoint au responsable de Communication	CI		1
12	Chargé de Planification, Suivi Evaluation et rapports (CI)	Spécialiste en planification, suivi évaluation et rapport	CI	1	
	Total			11	1

- **Recommandation 4 : Organigramme**

Le Comité Ressources Humaines recommande la proposition de restructuration du service SAF tel que proposé dans le nouvel organigramme en annexe 3 :

- Créer un service Administratif issu de la scission de l'actuel Service Administratif et Financier (SAF) qui gèrera également le service informatique ;
- Renommer le SAF « Service Budget et Finance » (SBF). Ce service se focalisera principalement sur le renforcement des procédures 'Budget et Finance'.

- **Recommandation 5 : Prérequis des postes :**

Le niveau d'anglais demandé initialement comme prérequis dans les recrutements devra être revu à la baisse afin de faciliter la diversité géographique et rappeler que la langue de travail de la COI est le français. Le Comité Ressources humaines recommande donc de demander un niveau intermédiaire en anglais pour les postes de cadres intermédiaires.

- **Recommandation 6 : Accélération des recrutements – réduction du délai de soumission**

Le Comité Ressources Humaines recommande au Comité des OPL d'accepter de revoir exceptionnellement le délai d'approbation, par les Etats membres, des candidats retenus à 5 jours au lieu des 20 jours stipulés par l'article 3.4 (c)(vi) et 3.5(c)(vii) du statut du personnel.

2.2 Mises à disposition

Il est apparu nécessaire, eu égard à la pratique établie faisant état de plusieurs mises en disposition d'experts auprès du Secrétariat général, et ce, afin de renforcer ses capacités dans certains domaines d'expertise, que le développement d'un cadre soit établi tant sur le plan de l'information aux Etats membres que sur les modalités pratiques de déploiement de ces experts mis à disposition.

Une réflexion est ainsi menée au sein du Secrétariat général pour développer un cadre pour ces mises à dispositions et de le soumettre aux prochaines instances. Ce cadre portera tant sur le volet du processus d'information des Etats membres quant aux besoins exprimés par le Secrétariat général dans différents domaines d'expertise que sur les modalités de leur déploiement par les Etats membres.

2.3 Refonte/révision du statut du personnel

La réforme engagée au niveau du Service des ressources humaines dans le cadre du processus d'accréditation aux 9 piliers de l'Union européenne avec, notamment, l'acquisition de logiciels en RH, la mise en place de nouvelles procédures ou la rationalisation des procédures existantes liées à la gestion du personnel, à l'application des dispositions du statut du personnel en vigueur, ont mis en exergue la nécessité de poursuivre le processus de révision du statut du personnel amorcé en 2019.

Le renforcement du personnel va de pair avec une amélioration du cadre statutaire que le Secrétariat général projette de soumettre aux prochaines instances.

3. Proposition de décision

Le Comité des OPL:

- a) Prend note des recommandations du Comité Ressources humaines et du Comité budgétaire concernant le recrutement de 12 nouveaux postes au sein du Secrétariat général ;
- b) Soumet à l'approbation du Conseil des ministres, par procédure écrite, le recrutement des 12 postes ci-après :
 - 1- Chargé de passation de marchés (CI)/ Spécialiste Passation de Marchés
 - 2- Agent administratif – Passation de Marchés (PB)
 - 3- Chargé de gestion de risques et conformité (CI)/ Spécialiste en Gestion des Risques et conformité
 - 4- Agent administratif – Audit Interne (PB)
 - 5- Chargé du budget et des finances (CI) /Assistant Budget et Finance
 - 6- Agent administratif – Budget et Finances (PB)
 - 7- Chargé du service administration/ Responsable de la gestion administrative et logistique
 - 8- Chargé de Mobilisation des Ressources/ Spécialiste de Mobilisation des Ressources
 - 9- Chargé des Ressources Humaines (CI)/ Assistant Ressources Humaines
 - 10-Secrétaire de direction – SGA
 - 11-Chargé de Communication (CI)/ Adjoint au responsable de Communication
 - 12-Chargé de Planification, Suivi Evaluation et rapports (CI)/ Spécialiste en planification, suivi évaluation et rapport
- c) Soumet à l'approbation du Conseil des ministres, par procédure écrite, le nouveau projet d'organigramme du Secrétariat général de la COI, lequel tient compte de ces nouveaux recrutements ainsi que de la scission du Service administratif et Financier en 02 services « Administratif » et « Budget et Finance »
- d) Approuve de revoir le délai d'approbation des candidats retenus, dans le cadre de ces 12 recrutements, de 20 jours comme stipulé à l'article 3.4 (c)(vi) et 3.5(c)(vii) du statut du personnel à 5 jours ;
- e) Demande au Secrétariat général de revoir les dispositifs d'applications du statut du personnel et de poursuivre la réflexion sur une révision de ce dernier.
- f) Demande au Secrétariat général de soumettre aux prochaines instances, et dans une démarche de consultations préalables des Etats membres, le projet de cadrage des mises à disposition ;
- g) Encourage le Secrétariat général dans la poursuite de la réforme institutionnelle de la COI

4. Rappel des décisions antérieures

Cf Décision 2. Renforcement du personnel, Comité Officiers permanents de liaison du 26-27 avril 2023 à Maurice

Le Comité des OPL :

a) Demande au Secrétariat général de constituer un Comité « ressources humaines » afin de convenir des profils de poste à créer puis de rechercher auprès du Comité budgétaire son avis / son approbation sur les implications financières pour les Etats membres ;

b) Propose au Conseil des ministres de : i. Réitérer son soutien au processus de renforcement des capacités du Secrétariat général ;

ii. Prendre note des prévisions de croissance des contributions statutaires pour la prise en charge des nouveaux postes et la modernisation des outils de gestion ;

iii. Demander au Secrétariat général de valoriser les contributions non-statutaires des États membres dans la mise en œuvre de l'accord de méthode convenu avec les bailleurs, UE et AFD, au 36e Conseil des ministres.

Décision 12. Statut du personnel, 36ème Conseil des ministres, 23 février 2022, Paris, France

Le Conseil des ministres donne mandat au Secrétariat général à poursuivre l'exercice de refonte du statut du personnel en cours, en vue d'une soumission aux prochaines instances, pour approbation, d'un statut révisé intégrant un règlement du personnel, un manuel de procédures RH et une politique salariale ;

5. Annexes :

- Annexe 1 : PV et Recommandations du Comité Ressources humaines (06-07 novembre 2023)
- Annexe 2 : PV et Recommandations du Comité budgétaire (07-08 novembre 2023)
- Annexe 3 : 12 descriptifs de poste
- Annexe 4 : Organigramme actualisé (octobre 2023)
- Annexe 5 : Proposition d'organigramme pour les services
- Annexe 6 : Coûts associés aux nouveaux postes