UNION ECONOMIQUE ET MONETAIRE
OUEST AFRICAINE

La Commission

Département des Politiques Economiques
et de la Fiscalité Intérieure

Centre Statistique

Cellule d'Exécution du Programme

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE & MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES (PGMO-MGP))

Projet d'Harmonisation et d'Amélioration des Statistiques en Afrique de l'Ouest et du Centre (PHASAOC-SOP1) (P178497)

Volet Commission de l'UEMOA

INTRODUCTION ET CADRE JURIDIQUE

Le Projet d'Harmonisation et d'Amélioration des Statistiques en Afrique de l'Ouest et du Centre (PHASAOC) a pour objectif d'améliorer les performances statistiques régionales.

La Commission de l'UEMOA étant l'autorité d'exécution désignée, voici le document de Procédures de Gestion de la Main-d'Œuvre et Mécanisme de Gestion des Plaintes" (LMP et GM) pour le Projet PHASAOC, basé sur le Règlement N° 07/2010/CM/UEMOA portant Statut du Personnel de l'Union Économique et Monétaire Ouest Africaine, avec les références statutaires présentées en notes de bas de page.

Le personnel employé dans le cadre du PHASAOC est soumis au Règlement portant Statut du Personnel de l'UEMOA. L'*Agent* de l'Union est défini comme le fonctionnaire ou le contractuel[1]. L'acceptation d'un emploi dans un organe de l'Union emporte de plein droit l'adhésion à ce Règlement[1].

PARTIE 1 : PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

1.1 Aperçu du Personnel et Recrutement

Le personnel du PHASAOC est constitué principalement de travailleurs contractuels et de consultants individuels. Ces personnes physiques doivent être âgées d'au moins dix-huit ans, avoir une bonne moralité et disposer des compétences requises.

Le recrutement doit viser à assurer à l'Union le concours d'un personnel possédant les plus hautes qualifications de compétence, de rendement et d'intégrité[2].

Les contractuels sont recrutés par contrat à durée déterminée[4]. Les contrats conclus pour les besoins de projets communautaires (tels que le PHASAOC) peuvent faire l'objet d'une prorogation jusqu'à la fin desdits projets[5].

1.2 Âge d'Emploi et Conditions de Travail

Âge Minimum : L'âge minimum pour travailler sur le projet sera 18 ans.

Termes et Conditions :

1. Rémunération : La rémunération de l'agent de l'UEMOA est mensuelle et payable à terme échu. Elle comprend le traitement de base, des indemnités et des compléments de rémunération[7].
2. Temps de Travail : L'horaire normal de travail est fixé par l'autorité compétente. Au sein de la Commission de l'UEMOA, l'horaire de travail est généralement de 40 heures par semaine.
3. Rupture de Contrat :il ne peut être mis fin avant terme à un contrat à durée déterminée, sauf en cas de force majeure ou de faute lourde[6].
4. Congés **:** le droit au congé du contractuel est acquis conformément aux dispositions prévues dans son contrat. Des congés spéciaux, pour raisons

familiales (mariage, maternité, décès, etc.), sont accordés sur justification et ne donnent lieu à aucune retenue sur les traitements, primes ou indemnités dans la limite de vingt jours par an[10].

1.3 Obligations et Code de Conduite

L'agent s'engage à remplir ses fonctions en ayant exclusivement en vue l'intérêt de l'Union[9].

Code de Conduite : L'agent est tenu à l'obligation de réserve et au secret professionnel. Il doit s'abstenir de tout acte de nature à jeter le discrédit sur l'Union[10].

- L'agent ne peut exercer aucune autre activité professionnelle rémunérée sans l'autorisation préalable de l'autorité investie du pouvoir de nomination[11].
- Avant sa prise de fonction, l'agent doit souscrire à une déclaration écrite de fidélité et de loyauté à l'Union[12].

1.4 Santé et Sécurité au Travail (SST)

La Commission de l'UEMOA est chargée de l'élaboration et de la mise en œuvre de procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé. Un comité d'hygiène, de santé du travail et de sécurité est mis en place aux fins d'amélioration des conditions de travail du personnel[13].

Assurance : L'Union contracte au profit de l'agent une assurance de groupe couvrant les risques de décès, d'invalidité permanente, de maladie et d'accident[14].

Accident du Travail ou Maladie Professionnelle (AT/MP) : Si l'arrêt de travail a pour origine un AT ou une MP, le contractuel conserve l'intégralité de sa rémunération pendant une période maximale de douze (12) mois, dans la limite de la durée de l'engagement[15].

PARTIE 2 : MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES (MGP)

2.1 Règlement des Litiges pour les Agents de l'Union

Le Règlement de l'UEMOA prévoit l'institution d'un **Comité Consultatif Paritaire (CCP)** compétent pour émettre des avis en cas de différend entre l'Union et un agent[16].

1. Requête (Voie Hiérarchique) : L'agent peut saisir, en respectant la voie hiérarchique, l'autorité investie du pouvoir de nomination d'une requête. Le silence de l'autorité vaut décision implicite de rejet après deux mois[17].
2. Réclamation : L'agent peut saisir le CCP d'une réclamation visant un acte de l'autorité lui faisant grief[18].
3. Recours Juridictionnel : La Cour de Justice de l'UEMOA est la juridiction compétente pour connaître de tout litige opposant l'Union à l'agent. Le recours devant la Cour n'est valable que si le CCP a été préalablement saisi d'une réclamation[19].

2.2 Règlement des Conflits de Travail (Personnel Contractuel du Projet)

Pour le personnel du projet recruté et employé sous le régime juridique des contrats de travail communautaire, les litiges peuvent être réglés à l'amiable, y compris par le recours hiérarchique. La procédure des conflits individuels comprend une pré-conciliation entre les parties et une conciliation préalable devant l'inspecteur du travail.

En cas de persistance des affections (maladie/accident non professionnel) au-delà de la période maximale de couverture statutaire, le contrat du contractuel peut être résilié[20].

2.3 Mécanisme de Gestion des Plaintes du Projet (MGP PHASAOC)

Un MGP sera établi pour les travailleurs directs et contractuels du projet. Les plaintes peuvent résulter d'un désaccord sur les termes du contrat, d'une rupture abusive, du harcèlement, du retard de paiement des salaires ou de mauvaises conditions de travail.

- Plaintes Courantes : Tout travailleur peut déposer une plainte en personne, par téléphone, message texte, poste ou courriel, y compris anonymement. Si la plainte n'est pas traitée de manière satisfaisante dans un délai d'une semaine, le dossier est transféré au Coordonnateur de projet.
- Plaintes Graves : Si un travailleur est victime de mauvais traitements graves (harcèlement, abus, violence), il peut le signaler au Coordonnateur du Projet qui informera la hiérarchie.
- Toutes les plaintes reçues seront enregistrées et tenues confidentielles.

Un email a été créé à cet effet et publié sur le site web (https://phmecv.uemoa.int): *phasaocomplaints@uemoa.int*. Il est suivi au quotidien et fait l'objet de diffusion lors des ateliers et séminaires organisés sur le projet.

En outre, les ateliers, séminaires et réunions régionaux font l'objet d'évaluation.

Notes de Bas de Page (Références au Statut du Personnel)

[1] Règlement N° 07/2010/CM/UEMOA (ci-après R. N° 07/2010), Article 1 (6, 7) et Article 3. [2] R. N° 07/2010, Article 25. [4] R. N° 07/2010, Article 1 (8). [5] R. N° 07/2010, Article 39. [6] R. N° 07/2010, Article 45 et Article 105. [7] R. N° 07/2010, Article 47. [8] R. N° 07/2010, Article 48. [9] R. N° 07/2010, Article 5. [10] R. N° 07/2010, Article 9 et Article 75 (1). [11] R. N° 07/2010, Article 10. [12] R. N° 07/2010, Article 12. [13] R. N° 07/2010, Article 126. [14] R. N° 07/2010, Article 127. [15] R. N° 07/2010, Article 122. [16] R. N° 07/2010, Article 134. [17] R. N° 07/2010, Article 135. [18] R. N° 07/2010, Article 136. [19] R. N° 07/2010, Article 140. [20] R. N° 07/2010, Article 121 (3) et Article 134.