



**AGENCE POUR LA SECURITE
DE LA NAVIGATION AERIENNE
EN AFRIQUE ET A MADAGASCAR**

ASECNA

BILAN SOCIAL 2019

SOMMAIRE

I. INTRODUCTION	1
II. EMPLOIS	2
II.1. Effectifs	2
III. REMUNERATION ET CHARGES ACCESSOIRES	15
III.1. Masse salariale	15
III.2. Rémunération des métiers techniques et Autres métiers	16
IV. SANTE HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL	17
IV.1. Maladies professionnelles et inaptitudes	18
V. CONDITIONS DE TRAVAIL	19
V.1. Effectif de brigade et effectif horaire de bureau	19
VI. FORMATION	20
VII. RELATIONS PROFESSIONNELLES	28
VIII. PREVOYANCE ET PRESTATIONS SOCIALES	30
VIII.1. Actions Sociales	31
VIII.2. Dépenses d'assurance maladie/décès	34
IX. CONCLUSION	35

I. INTRODUCTION

Le présent bilan social 2019 de l'ASECNA fait état des faits marquants de la gestion sociale des ressources humaines portant notamment sur les emplois, la rémunération, la formation, l'hygiène et sécurité du travail, prévoyance et actions sociales au cours de l'année 2019. Conformément à la stratégie en matière de gestion de personnel en vigueur, les objectifs suivants ont été au centre de la gestion des ressources humaines :

- Veiller à l'adéquation entre les ressources humaines disponibles et l'évolution des exigences à respecter pour garantir un niveau optimal de sécurité ;
- Assurer une maîtrise des charges de personnel ;
- Veiller à la qualité du dialogue social.

Tous ces objectifs sont en droite ligne avec les orientations stratégiques de l'Agence relatives à la gestion des ressources humaines et décrites dans la lettre de mission pluriannuelle du Directeur Général.

II. EMPLOIS

En droite ligne avec les objectifs stratégiques cités supra, la gestion des effectifs et emplois a été marquée en 2019 par :

- la poursuite de la mise en œuvre de la mesure de régulation des flux d'entrées et sorties d'effectifs en matière de recrutement ;
- le transfert du personnel de l'aéroport de Mongomeyen aux activités communautaires, en application de la résolution N°2018 CM 62-10 du 27 juillet 2018, portant inscription de l'aéroport de Mongomeyen (Guinée Equatoriale) sur la liste des aéroports communautaires de l'ASECNA ;
- la mise à jour du plan d'effectifs cibles, en vue de prendre en compte l'inscription pour compter de janvier 2020, de l'aéroport de Zinder (Niger) sur la liste des aérodromes des Activités Communautaires de l'ASECNA (Résolution 2019 CA 142-4);
- le début de mise en œuvre du Plan triennal de formation 2019/2021 adopté par le Conseil d'Administration par Résolution 2018 CA 139-8 du 08/12/2018.

II.1. Effectifs

II.1.1. Effectif Total au 31 12 2019

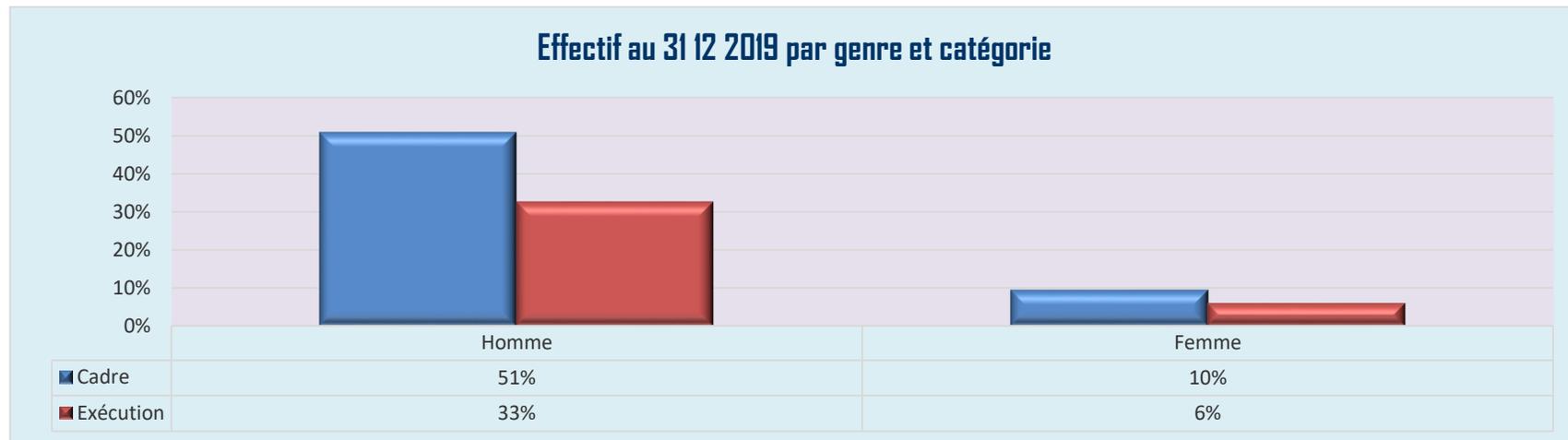
Au 31 Décembre 2019, l'effectif total de l'ASECNA (activités communautaires) était de 5273 agents répartis comme suit :

- Cadre = 3207 dont 2697 hommes et 510 femmes ;
- Exécution 2066 dont 1759 hommes et 307 femmes.

La composition en ratio de cet effectif global se traduit comme suit :

- Cadre = 61% de l'effectif global dont 51% d'hommes et 10% de femmes
- Exécution = 39% de l'effectif global dont 33% d'hommes et 6% de femmes.

Ci-après la représentation graphique de l'effectif au 31 décembre 2019 par genre et catégorie.



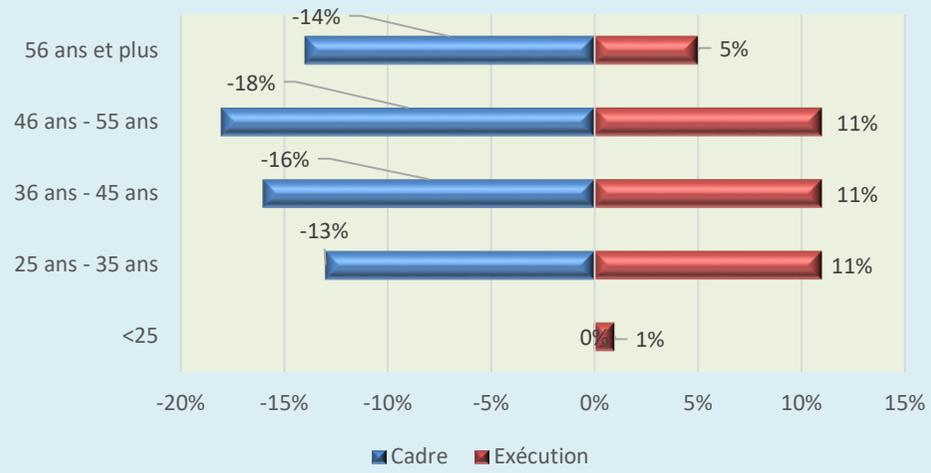
II.1.1. Répartition des effectifs par âge (2017/2018/2019)

Les graphiques suivants présentent la répartition des effectifs par tranche d'âge sur les trois dernières années (2017, 2018 et 2019).

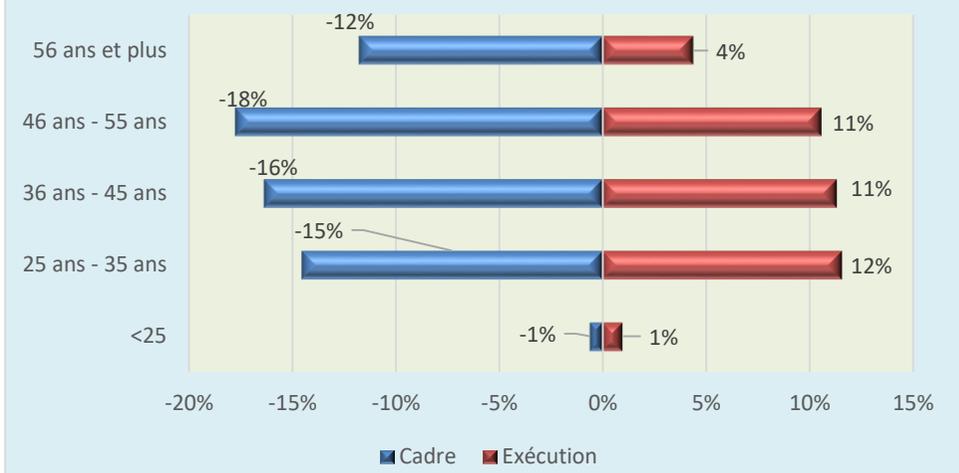
L'on note une diminution progressive de la population dans la tranches 46 - 55 ans sur les trois dernières années.

La population de moins de 25 ans quant à elle a connu une baisse en 2019 de près de 69% par rapport à 2018, représentant 0.5% de l'effectif global.

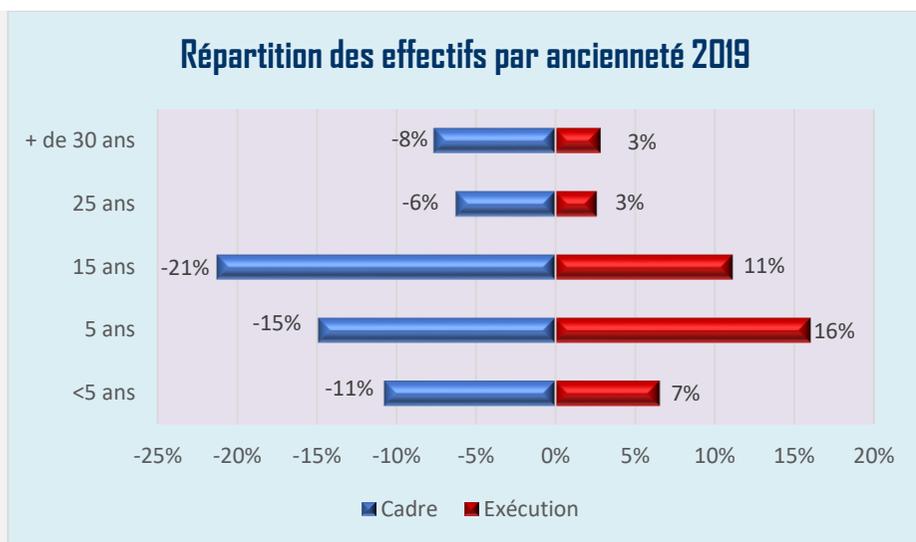
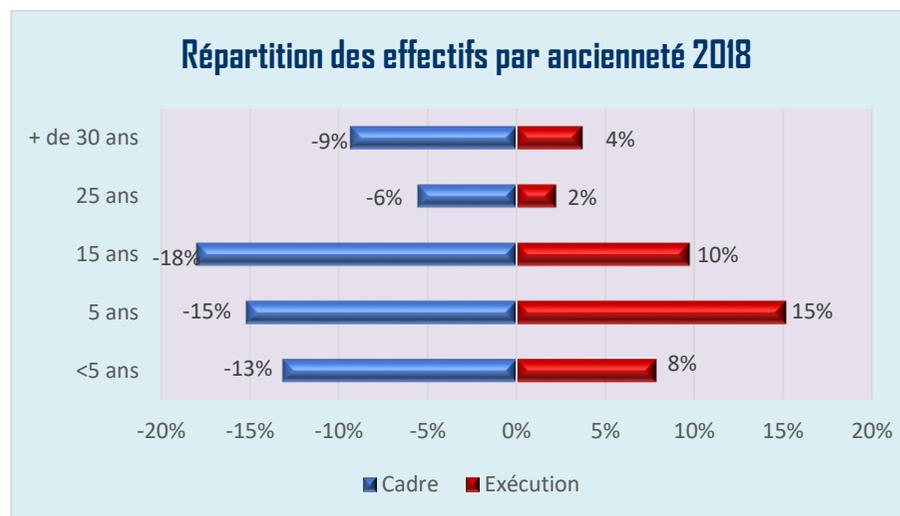
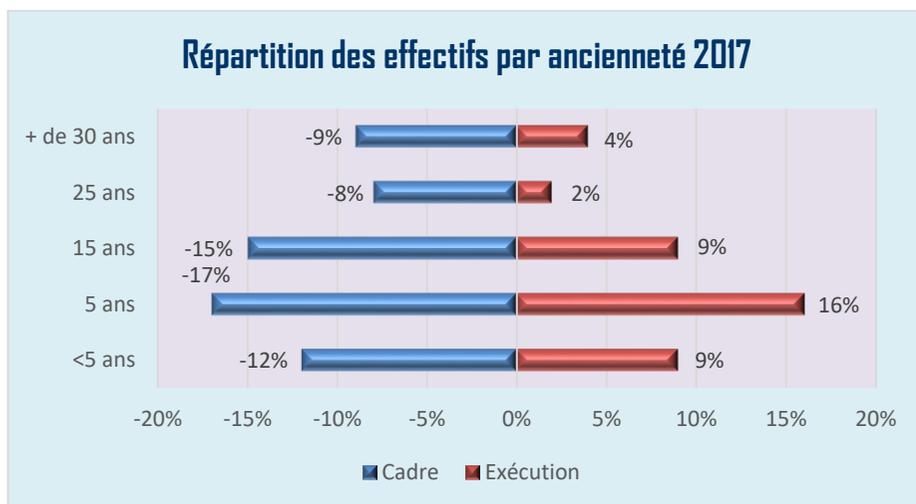
Répartition des effectifs par âge 2017



Répartition des effectifs par âge 2018



II.1.2. Répartition des effectifs par ancienneté (2017/2018/2019)

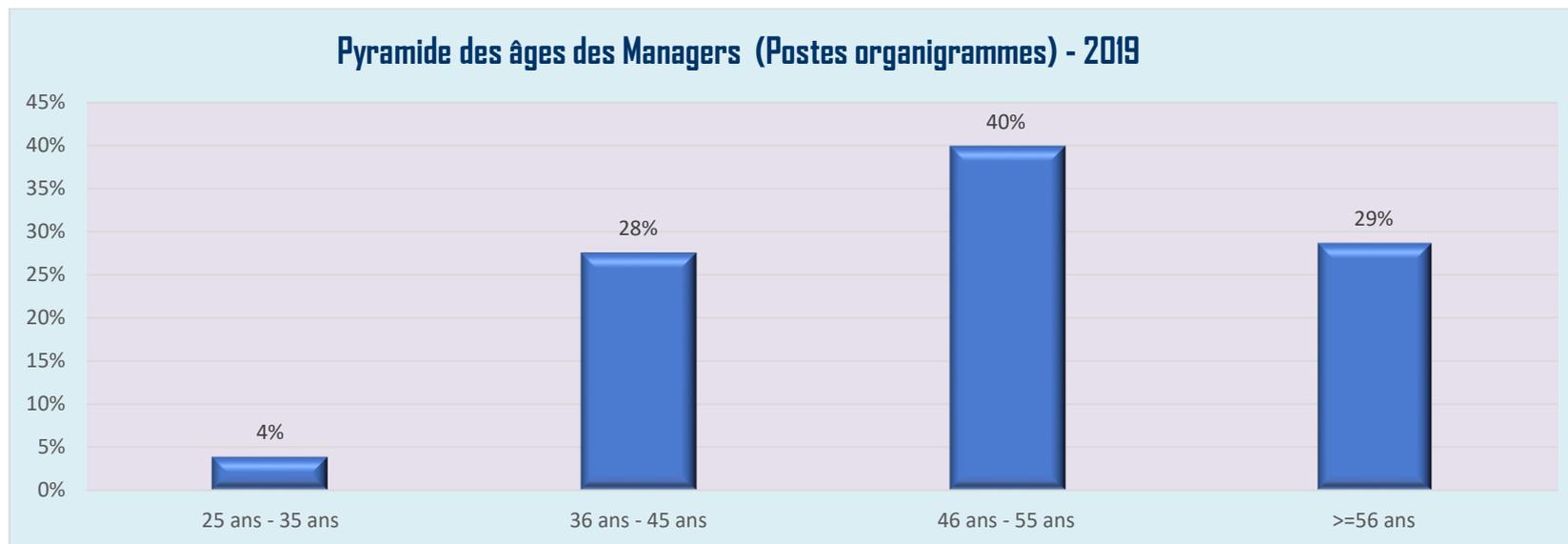


Les graphiques ci-après présentent la répartition des effectifs par ancienneté.

30% de l'effectif global a une ancienneté de 5 à 15 ans à l'Agence. Ce taux est en baisse par rapport à 2018 et 2017, se situant respectivement à 37% et 34%.

II.1.3. Pyramides des âges du management (postes de l'organigramme)

La représentation graphique de la pyramide des âges du personnel manager est indiquée par les graphiques ci-après :



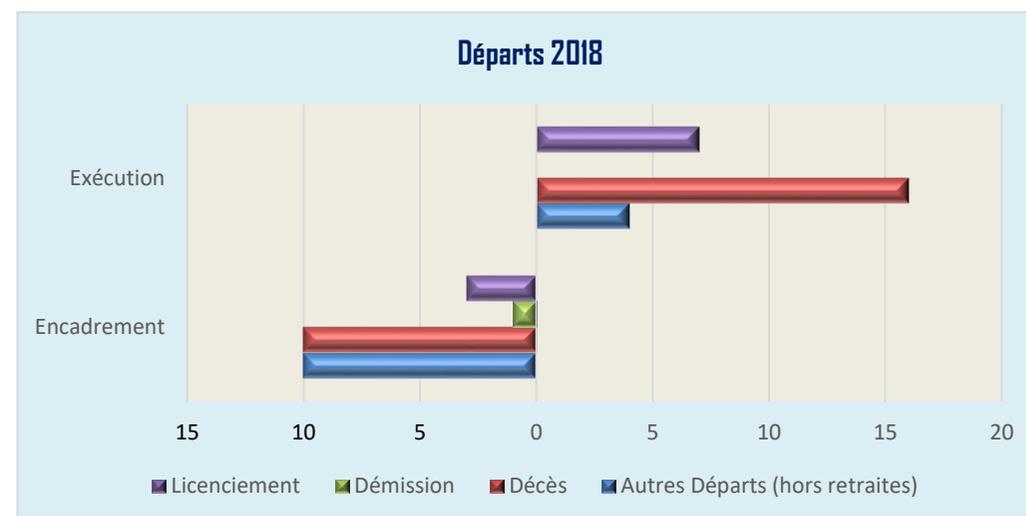
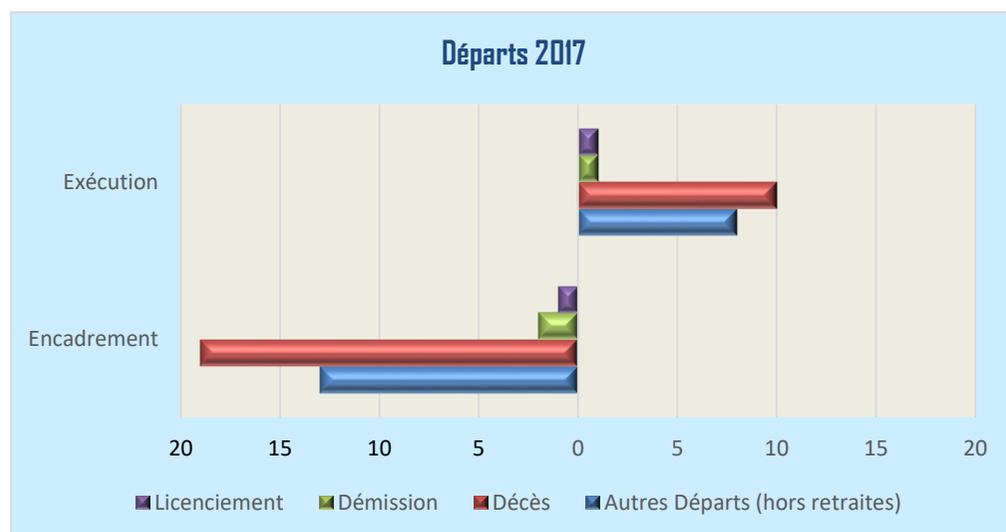
Total Agents : 722

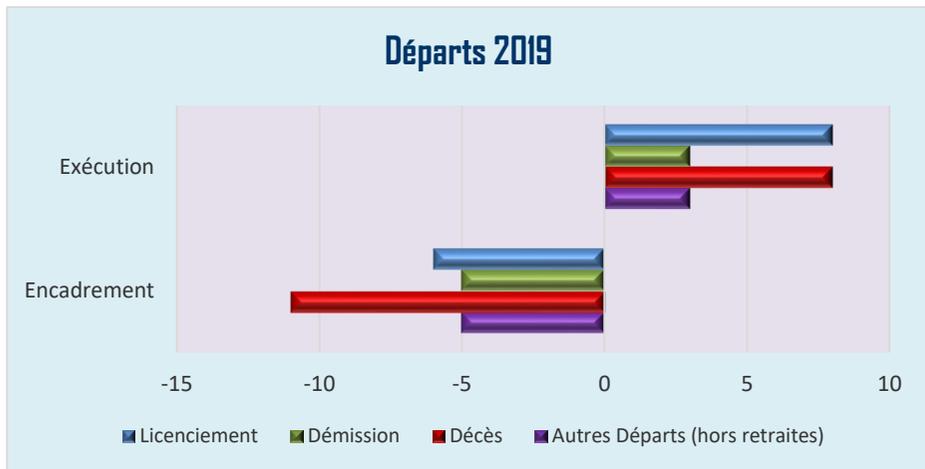
La tranche d'âge de 46 à 55 ans, représente la population la plus élevée (en moyenne 40% de l'effectif global) des managers (poste organigramme) en 2019.

Cette situation met en évidence la nécessité de mettre en œuvre une politique de transfert des compétences associée au plan de succession des managers en vue de maintenir un bon niveau de performance de l'Agence.

II.1.4. Départs

Ci-après la représentation graphique des départs ou radiations hors départs à la retraite sur les trois dernières années notamment les départs liés aux licenciements, démissions et décès. Par ailleurs, 6 départs anticipés (départ volontaire et préretraite) ont été enregistrés au titre de l'année 2019 dans le cadre de la politique relative aux départs anticipés de l'Agence.



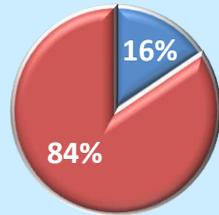


On note un nombre de départs avant l'âge de la retraite en 2019 de 49 agents. Ce nombre a baissé par rapport à 2018 (12) et 2017 (55). Il s'agit notamment de décès, licenciements, démissions, départs anticipés, départs pour inaptitude médicale et retour à l'administration d'origine.

II.1.5. Approche Genre

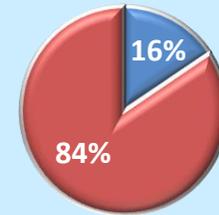
La répartition de l'effectif par genre et par corps de métier demeure stable durant les trois dernières années.

Pourcentage genre 2017



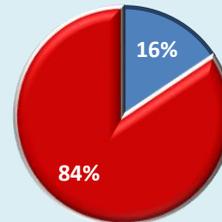
Femmes Hommes

Pourcentage genre 2018

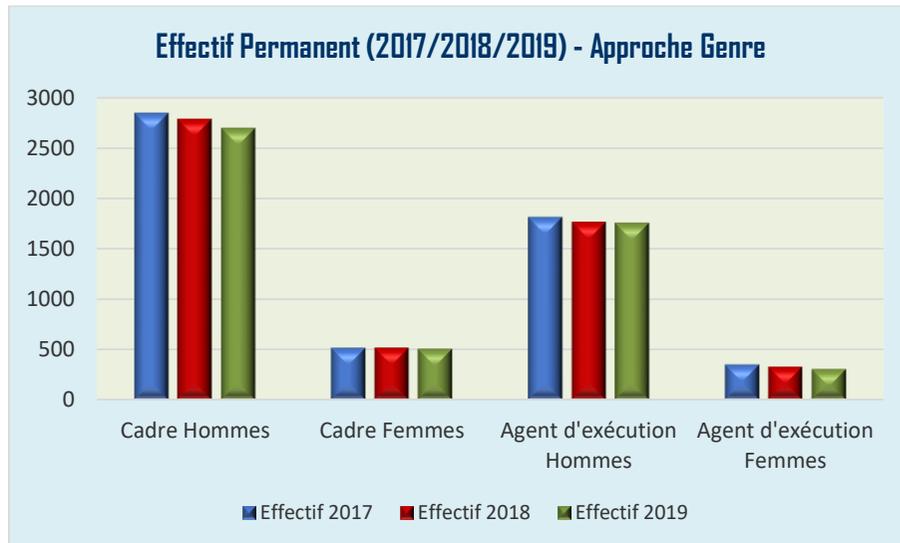
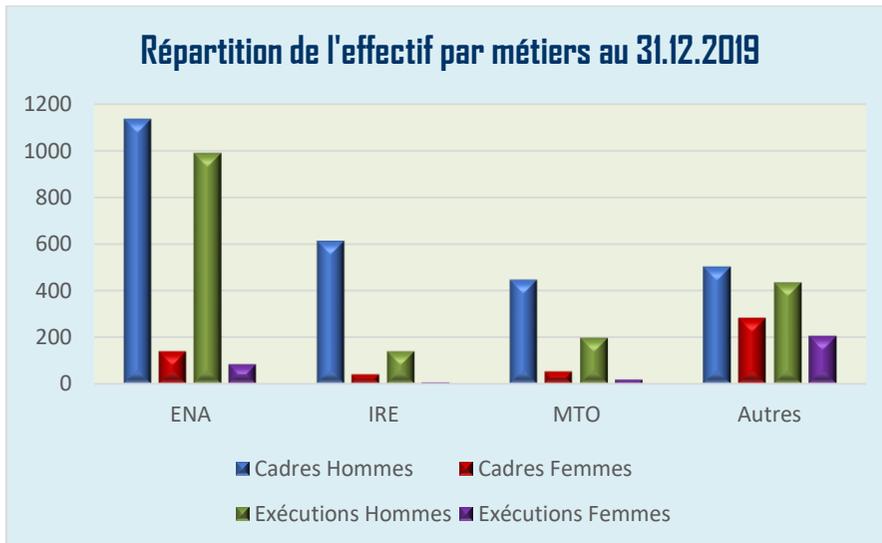
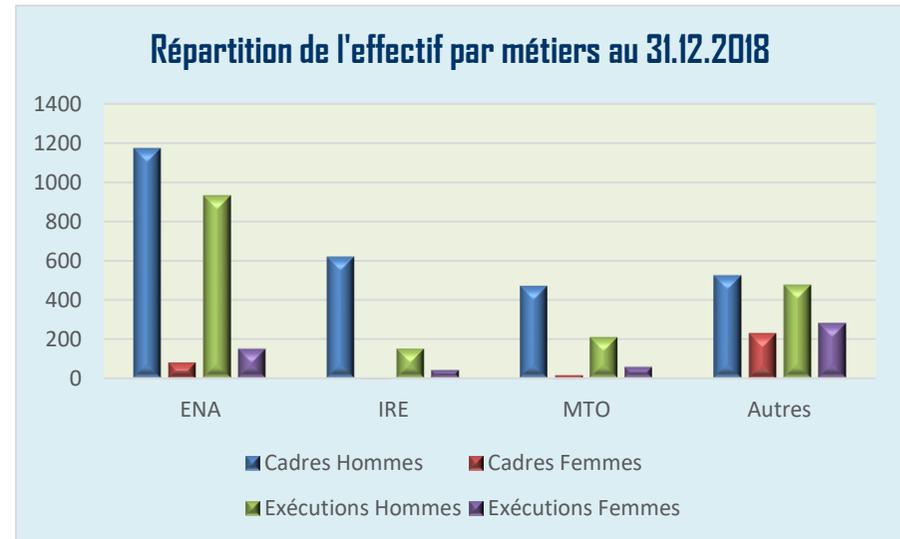
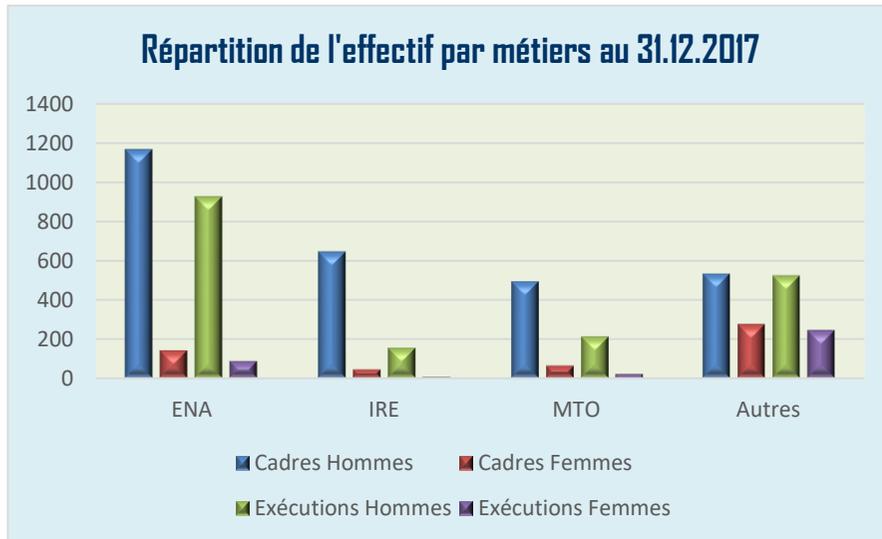


Femmes Hommes

Pourcentage genre 2019



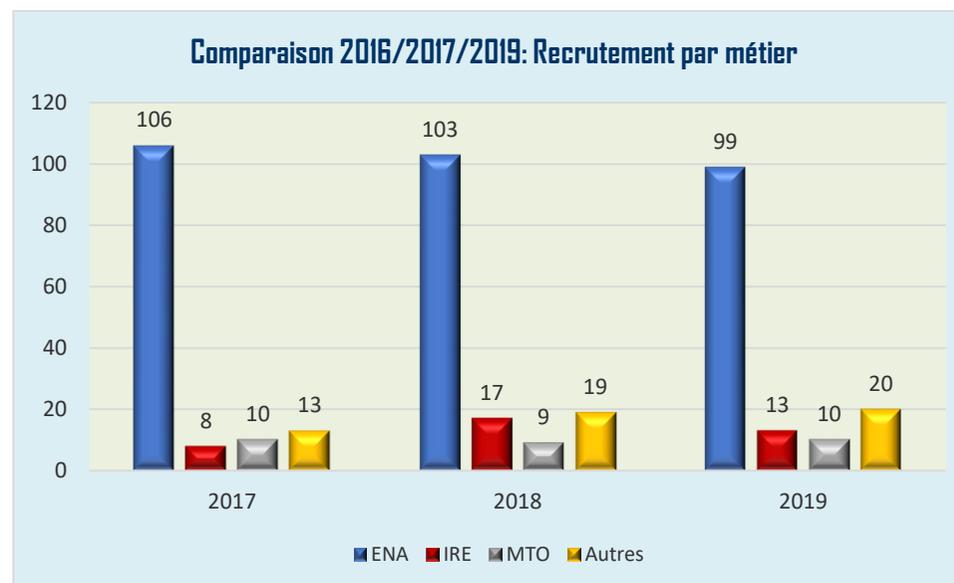
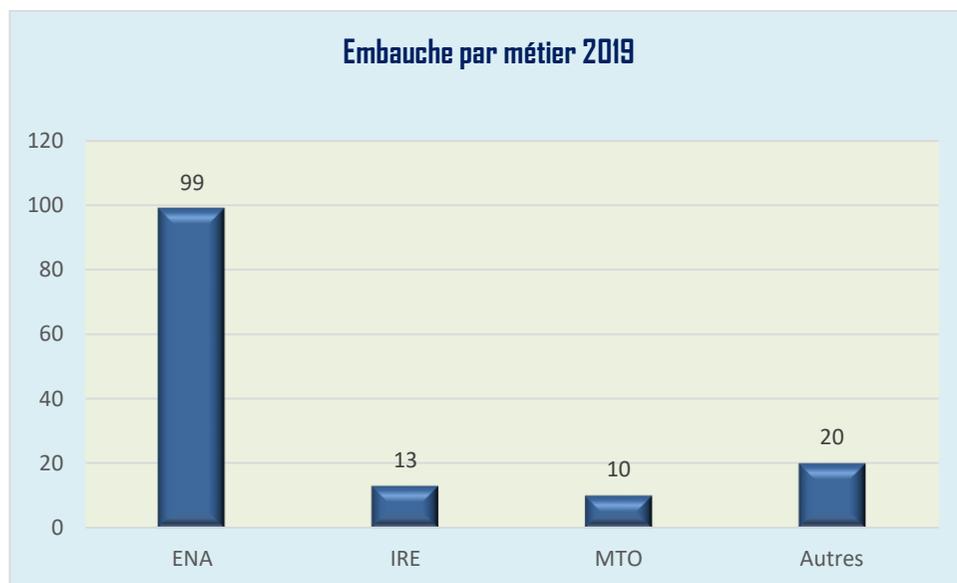
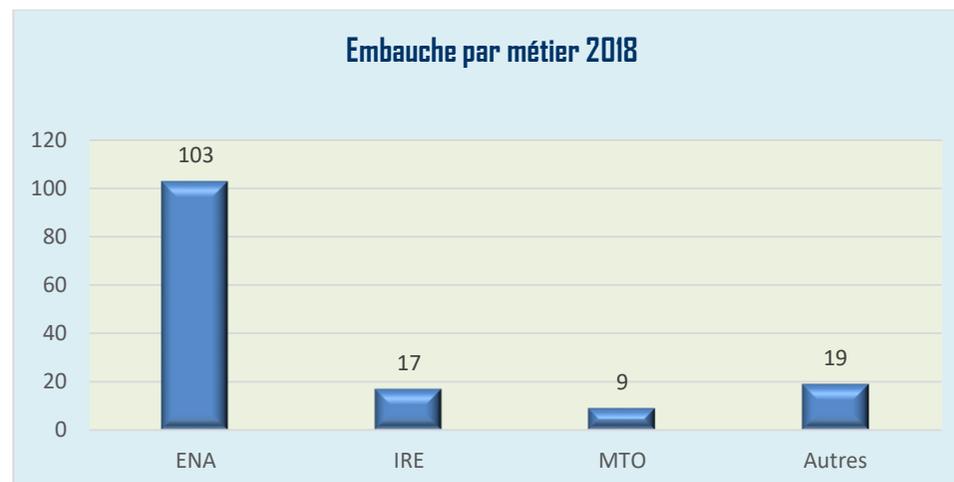
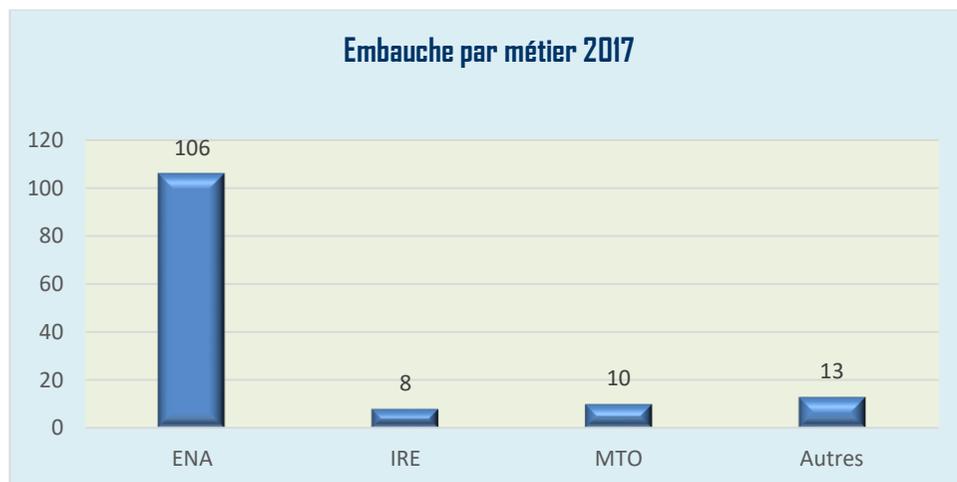
Femmes Hommes



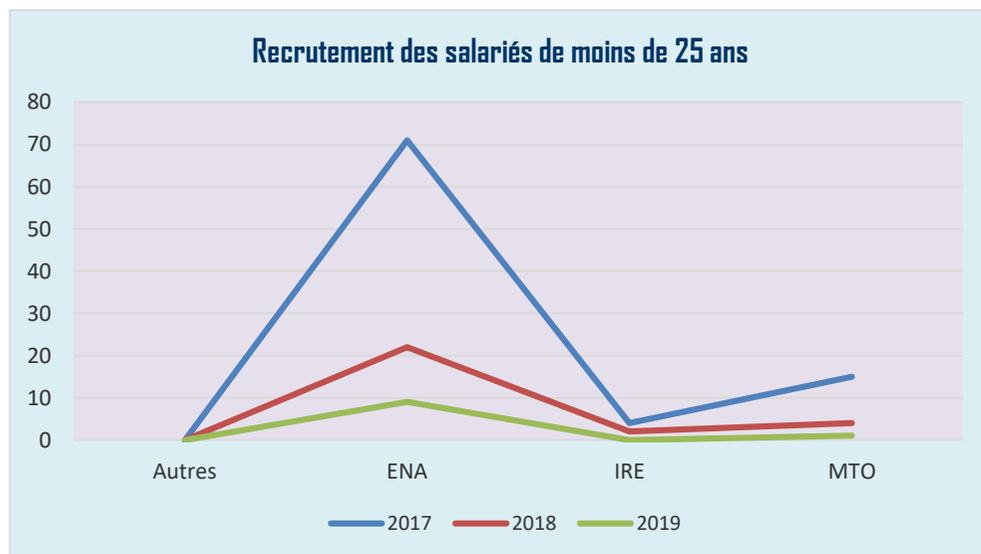
En effet, le pourcentage des femmes tout métier confondu est resté stable à 16% de l'effectif global de 2017 à 2019.

II.1.6. Embauche par métier

Les graphiques suivants indiquent l'évolution du volume de recrutements par métier sur les trois (3) dernières années.



Les recrutements en 2019 ont réalisés dans le cadre de la mise en œuvre de la mesure de régulation des flux d'entrées et sorties d'effectifs, consistant à recruter au plus 50% de l'effectif sortant de l'année précédente sur l'exercice en cours. Comme mentionné plus haut, les recrutements exceptionnels ont porté sur le transfert du personnel de l'aéroport de Mongomeyen aux activités communautaires.

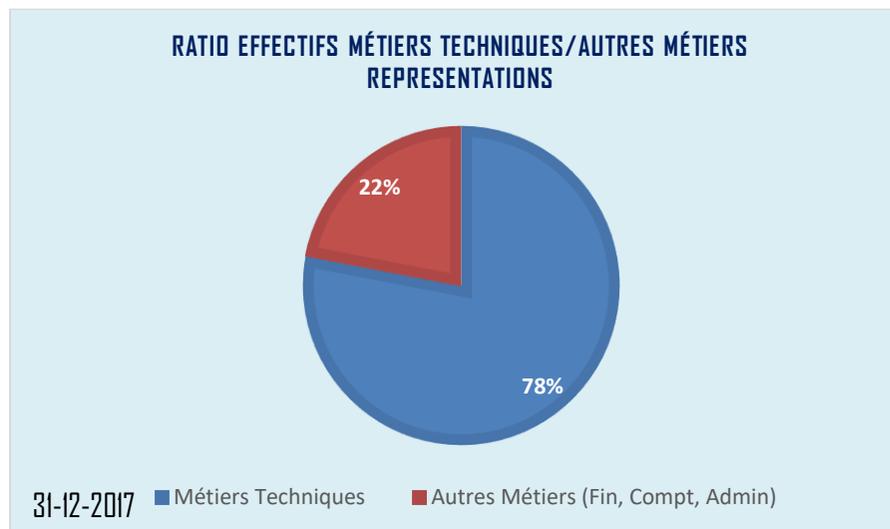
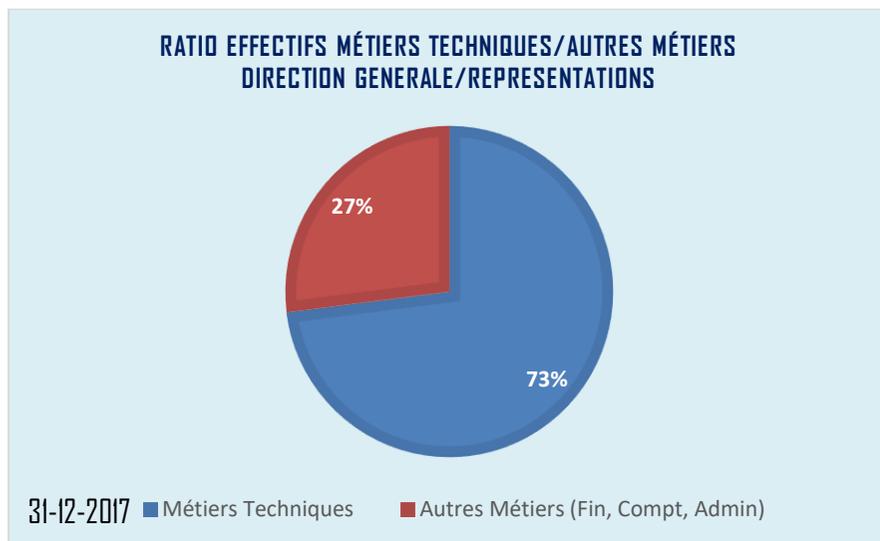


Globalement, les embauches du personnel de moins de 25 ans ont connu une baisse continue de 2017 à 2019.

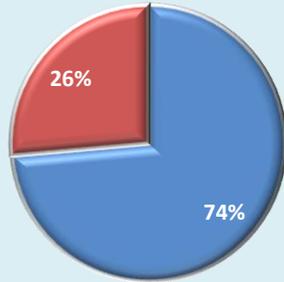
Autres : finances, comptabilité et administration

II.1.7. Ratios des effectifs par métiers

Ci-après la répartition des effectifs par métier sur les trois dernières années.

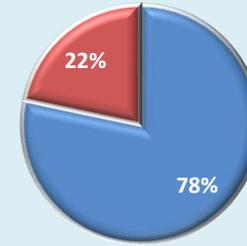


**RATIO EFFECTIFS MÉTIERS TECHNIQUES/AUTRES MÉTIERS
DIRECTION GENERALE/REPRESENTATIONS**



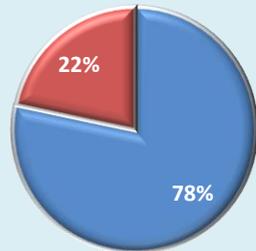
31-12-2018 ■ Métiers Techniques ■ Autres Métiers (Fin, Compt, Admin)

**Ratio Effectifs métiers techniques/autres métiers
REPRESENTATIONS**



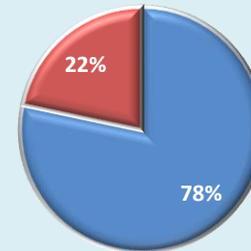
31-12-2018 ■ Métiers Techniques ■ Autres Métiers (Fin, Compt, Admin)

**Ratio Effectifs métiers techniques/autres métiers
REPRESENTATIONS**



31-12-2019 ■ Métiers Techniques ■ Autres Métiers (Fin, Compt, Admin)

**Ratio Effectifs métiers techniques/autres métiers
REPRESENTATIONS**



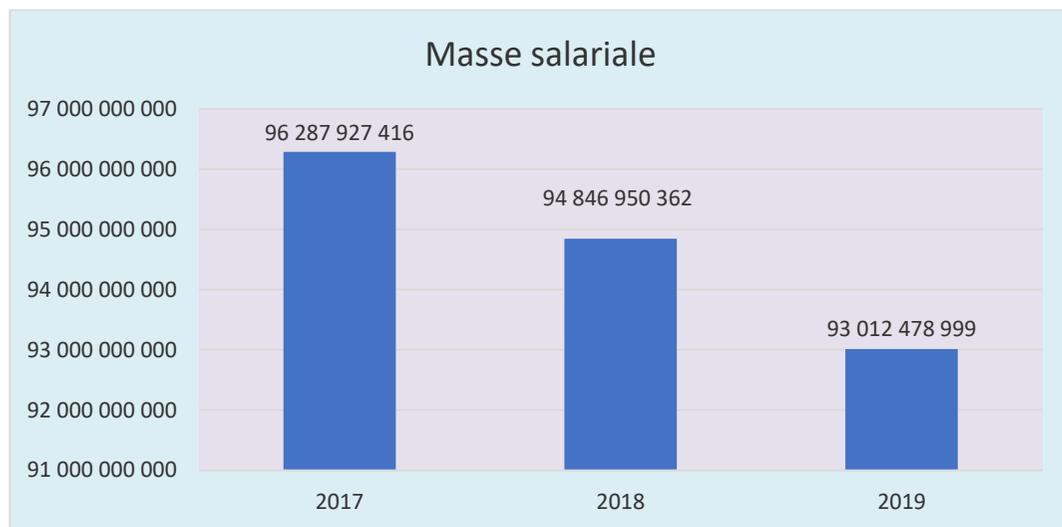
31-12-2019 ■ Métiers Techniques ■ Autres Métiers (Fin, Compt, Admin)

Durant les trois dernières années, le ratio de l'effectif global du personnel des métiers techniques (EBA, IRE et MTO) sur l'effectif global est resté croissant, de 73% en 2017 à 74% en 2018 puis 78% en 2019. Cependant, le ratio de l'effectif global du personnel des métiers ressources (IGC et ADG) sur l'effectif global de l'Agence a connu décroissance sur les dernières années, passant de 27% en 2017 à 26% en 2018 puis à 22% en 2019.

Quant à l'effectif global du personnel des Représentations, les ratio du personnel des métiers techniques et ressources sont restés constants à 78%/22% sur les trois dernières années.

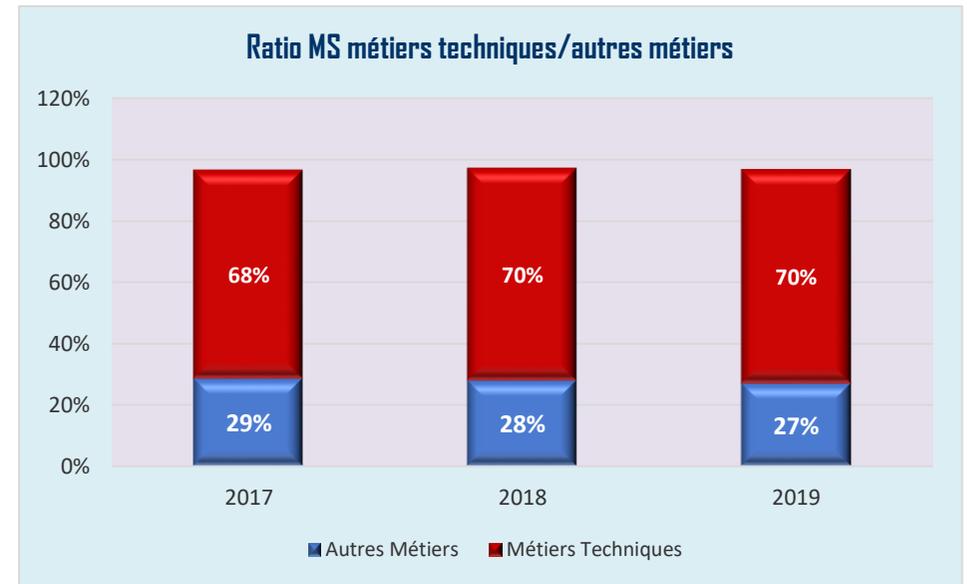
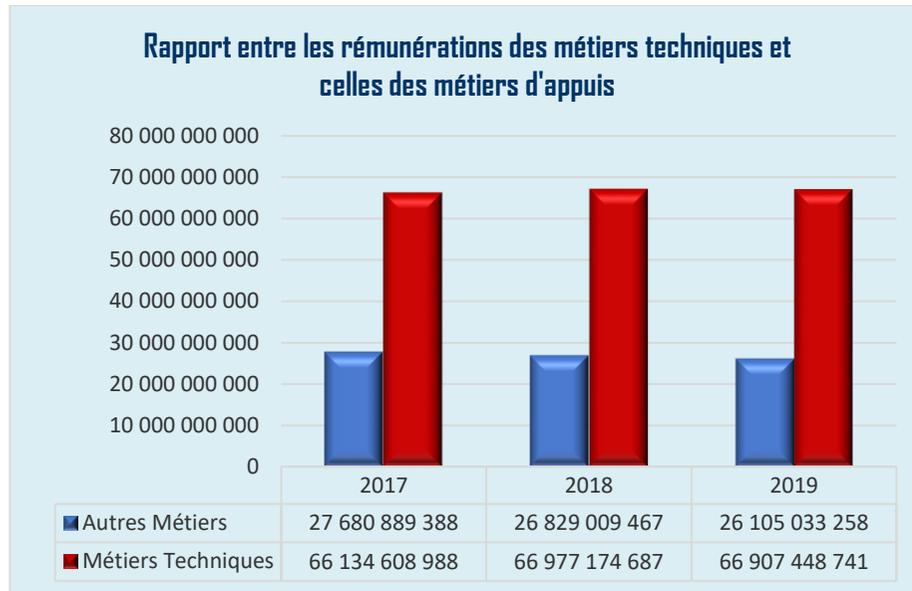
III. REMUNERATION ET CHARGES ACCESSOIRES

III.1. Masse salariale



En dépit de la maîtrise des effectifs, la masse salariale a enregistré une baisse considérable observée entre 2017 et 2019. Cette baisse est due par l'encadrement des éléments variables entre 2017 à 2019.

III.2. Rémunération des métiers techniques et Autres métiers



Autres métiers : finances, comptabilité et administration

Les graphiques ci-dessus font ressortir sur les trois (3) années de référence, la rémunération moyenne de 66 673 076 472 FCFA pour les métiers techniques et 26 871 644 037 FCFA pour les autres métiers.

Les graphiques ci-dessus font ressortir les rémunérations des métiers techniques (en moyenne 70%) et celles des autres métiers (en moyenne 30%) au cours des trois (3) années de référence.

IV. SANTE HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL

Dans cette rubrique, les accidents du travail, les maladies professionnelles ainsi que les inaptitudes médicales sont passés en revue. De même, les activités des Comités de Sécurité et de Santé au travail (CSST) sont analysées.

En règle générale, chaque structure de l'Agence disposant d'au moins cinquante (50) agents doit mettre en place un Comité de Santé et de Sécurité au Travail (CSST).

L'Agence doit compter trente neuf (39) CSST, trente-deux (32) des Activités Communautaires et sept (07) des Activités Nationales. Ces CSST ont été renouvelés principalement au cours des années 2018 et 2019 conformément aux dispositions de la Décision N° 2018/1385/ASECNA/DGDD du 27 août 2018 relative aux conditions de santé et de sécurité au travail (Règlement N° 4). D'une manière générale, le fonctionnement des CSST est en deçà des attentes. Cette léthargie peut s'expliquer en partie par le changement du paysage institutionnel intervenu en 2017 et qui commandait la relecture du Règlement N° 4. A cela, il convient de relever la faible implication de la hiérarchie administrative dans la conduite des activités de ces CSST.

L'année 2019 devait être mise à profit pour la formation des membres de ces CSST, mais malheureusement la survenue de la pandémie du covid-19 a compromis la réalisation de cette activité.

L'implémentation du Système de Management de la Santé, Sécurité au Travail (SMSST) selon la norme ISO 45001-2015 est un gage de succès de la dynamisation des CSST.

IV.1. Maladies professionnelles et inaptitudes



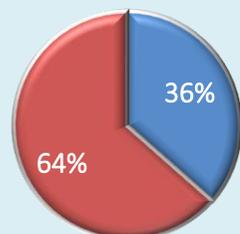
Autres : finances, comptabilité et administration

Au cours des trois années de référence 2016, 2017 et 2018, aucune maladie professionnelle confirmée n'a été déclarée. En revanche, au cours des années considérées, des cas d'inaptitudes au poste de travail ont été recensés. En 2019 quatre (04) cas ont été déclarés. Ils sont tous des pompiers d'aérodrome (PA). Tous les cas d'inaptitude ont été recensés dans les métiers de navigation aérienne. Ce constat s'explique par le fait que l'aptitude physique et mentale des CCA et les PA requiert plus d'exigences que les autres métiers. (Visite médicale de classe 3 et SIGYCOP).

V. CONDITIONS DE TRAVAIL

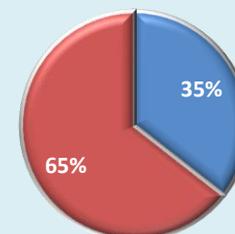
V.1. Effectif de brigade et effectif horaire de bureau

Effectif horaire de bureau - Effectif de brigade 2017



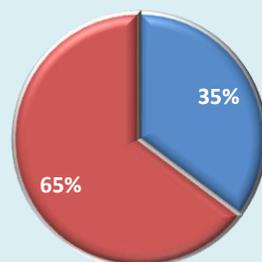
Effectif horaire de bureau Effectif de brigade

Effectif horaire de bureau - Effectif de brigade 2018



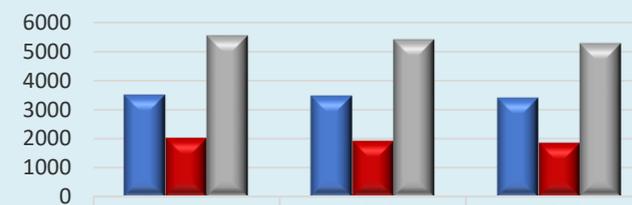
Effectif horaire de bureau Effectif de brigade

Effectif horaire de bureau - Effectif de brigade 2019



Effectif horaire de bureau Effectif de brigade

Comparaison effectif horaire de bureau / effectif de brigade (2017-2018-2019)



Année	Effectif de brigade	Effectif horaire de bureau	Total général
2017	3519	2017	5536
2018	3486	1917	5403
2019	3416	1857	5273

Les graphiques ci-dessus permettent de faire la comparaison entre les effectifs de brigade et ceux astreints à des horaires de travail normaux. Compte tenu de la mission de l'Agence, on peut noter que le personnel préposé au service de brigade est le plus nombreux.

VI. FORMATION

Pour accomplir sa mission, l'ASECNA doit pouvoir compter sur un capital humain doté des compétences techniques et managériales adaptées aux métiers de l'Agence et aux exigences de l'heure. Pour ce faire, l'investissement formation est un levier important de la gestion des ressources humaines, dans un contexte marqué notamment par la vision du Directeur Général autour du triptyque : « Dialogue-Efficacité-Performance » et la signature du Contrat d'entreprise entre l'ASECNA et son Personnel pour la période 2018-2020.

Ainsi, en droite ligne de la vision du Directeur Général et de la stratégie en matière de Gestion des Ressources Humaines, le premier plan triennal de formation de l'ASECNA a été élaboré et adopté par la résolution n° 2018 CA 139-8 du Conseil d'Administration pour un montant de 27.250.655.736 FCFA dont 5.398.069.101 FCFA sont consacrés aux programmes 2019 et détaillés comme suit :

Type de formation	Effectif	Coût (FCFA)
Plan de formation pour mobilités	264	706 763 326
Plan de formation initiale	191	1 280 643 275
Plan de formation continue pour qualifications du personnel	216	2 487 558 900
Plan de formation continue pour autres formations	1 034	923 103 600
Total Coût en FCFA	1705	5 398 069 101

VI.1.1. Etat de mise en œuvre du plan de formation pour mobilité

Ce plan consiste à former les agents ayant occupé un poste en situation de sureffectif et en voie de disparition pour qu'ils occupent des postes en situation de sous-effectif.

Le nombre des personnes à former dans le cadre de cette mobilité a été revu en baisse après correction des postes de certains agents dans PGI. Il s'agit notamment de la mobilité des Chefs de Manœuvres et des Chefs de Brigades dont le nombre prévu est au-delà de la réalité sur le terrain (22 au lieu de 178).

Effectif et Budget votés par le 139e CA		Réalisation	
		Nombre	Taux
Effectif	264	22	8,33%
Montant (XOF)	706 763 326	57 249 837	8,10%

Actions réalisées :

- Formation de 20 Chefs de Manœuvre : QCM n° 58 : 11 et QCM n° 59 : 8
- Formation de 3 Chefs de Brigade : QCB n°26

NB : Des tests ont été organisés par l'EAMAC et des centres de formation à Dakar et ailleurs pour la sélection des agents à former dans le cadre de mobilité métiers techniques et pour mobilité, métiers administratifs, financiers et comptables. Les formations débiteront à la rentrée prochaine.

VI.1.2. Etat de mise en œuvre du plan de formation initiale

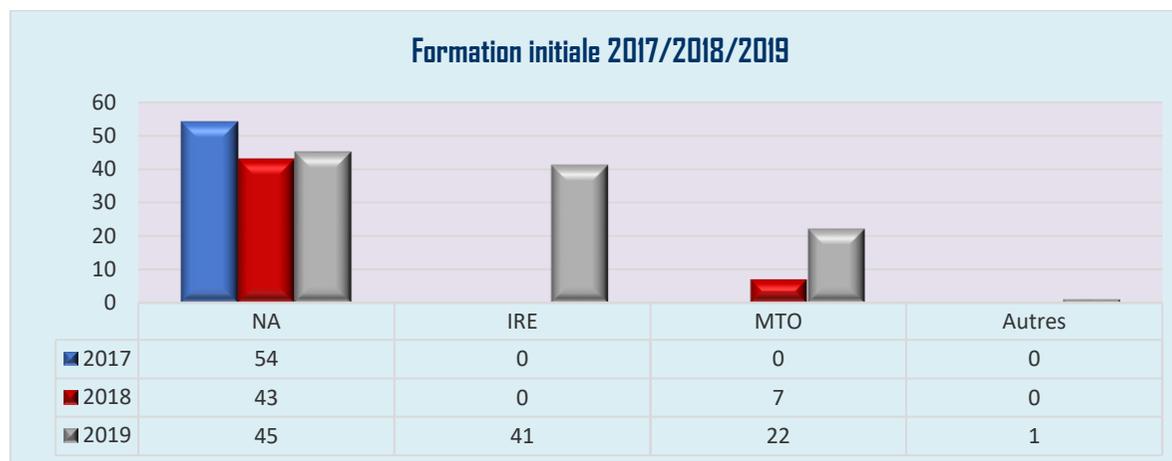
Ce plan vient combler le sous-effectif non résorbé par le plan de formation pour mobilité.

Effectif et Budget votés par le 139e CA		Réalisation	
		Nombre	Taux
Effectif	191	109	57,07%
Montant (XOF)	1 280 643 275	168 194 178	13,13%

Actions réalisées :

- Mise en formation de 31 pompiers d'aérodrome : PA 49 du 04 Février au 05 Juin 2019 et PA 50 du 21 Octobre 2019 au 14 février 2020 ;
- Mise en formation de 49 élèves Ingénieurs, TS et Techniciens ayant réussi au concours d'entrée à l'EAMAC : 11 élèves ingénieurs, 35 élèves TS et 3 Techniciens ;
- Mise en formation de 28 élèves Ingénieurs, TS et Techniciens ayant achevé avec succès les cours préparatoires d'entrée à l'EAMAC, session 2018-2019 : 4 ingénieurs, 23 TS et 1 Technicien ;
- Mise en formation d'un élève de la Guinée Equatoriale ayant achevé avec succès les cours préparatoires d'entrée à l'EAMAC, session 2018-2019 au cycle de mastère 2 en Comptabilité Finance à l'IPG ;
- Adoption par le Conseil d'Administration du nouveau programme de formation des contrôleurs de la circulation aérienne ;
- Test de sélection des élèves de la Guinée Bissau devant faire leur entrée au cycle préparatoire d'accès à l'EAMAC réalisé par l'ERNAM. A l'issue de ces tests, 12 élèves ont été sélectionnés. Ajoutés aux 15 redoublants de la session 2018-2019, ce sont 27 élèves bissau-guinéens qui vont suivre les cours, session de 2020.
- Décision fixant les critères d'accès au cycle de contrôleurs aériens élaborée et signée ;

NB : la formation des élèves de la Guinée Bissau et des Contrôleurs est repoussée à la rentrée académique prochaine.



VI.1.3. Etat de mise en œuvre du plan de formation continue pour qualifications du personnel

Il permet de renforcer les compétences du personnel technique (ENA, MTO et IRE) à des postes exigeant des qualifications, conformément aux dispositions réglementaires.

Effectif et Budget votés par le 139e CA		Réalisation	
		Nombre	Taux
Effectif	216	874	406.63%
Montant (XOF)	2 487 558 900	2 680 824 274	107.77%

Actions réalisées :

- ERSI : 07 formations réalisées au profit de 76 personnes ;
- EAMAC : 37 formations réalisées au profit de 564 personnes ;
- ERNAM : 2 formation réalisée au profit de 14 personnes ;
- 04 groupes de 162 contrôleurs au total ont suivi une formation en anglais (immersion) au centre de formation IHJ de Johannesburg ;
- 20 instructeurs de l'ASECNA (membres de l'ECGAT) ont bénéficié d'une formation en anglais à Bristol en Angleterre ;
- 26 instructeurs en anglais des CELICA NA ont suivi une formation de 2 semaines en anglais à l'ERNAM ;
- 9 cadres du CEV ont suivi des formations au centre Top Training ;
- 03 cadres de la DMA ont suivi une formation qualifiante sur la calibration des appareils de mesure au centre de formation CAFMET ;

VI.1.4. Etat de mise en œuvre du plan de formation continue pour autres formations

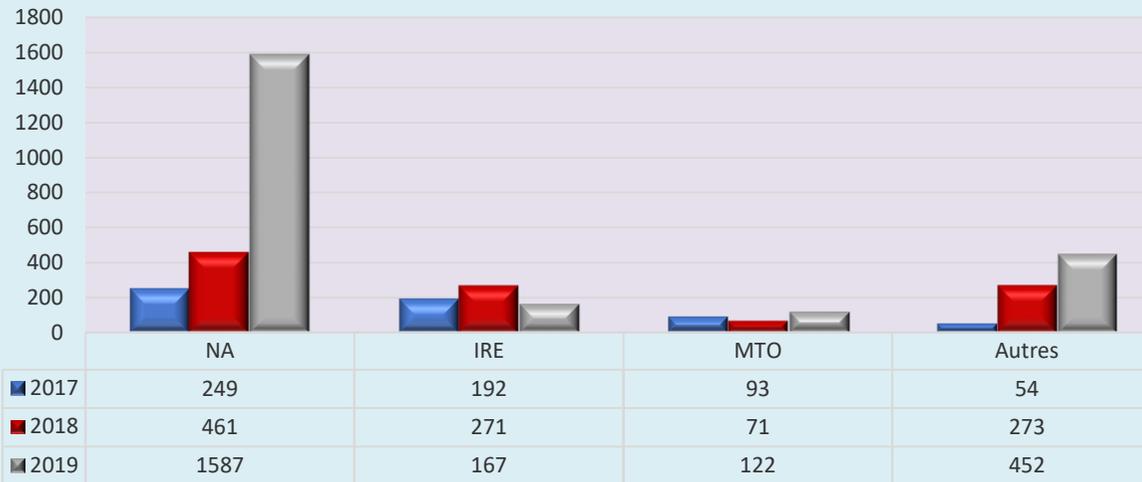
La mise en œuvre de ce plan permet à l'ensemble du personnel ASECNA (métiers techniques, administratifs, financiers et comptables) d'acquérir ou de renforcer des compétences requises aux postes occupés.

Effectif et Budget votés par le 139e CA		Réalisation	
		Nombre	Taux
Effectif	1 034	1 432	138,49%
Montant	923 103 600	1 545 890 000	167,47%

Actions réalisées :

- ERSI : 5 formations SIMFIRE réalisées au profit de pour 80 personnes ;
- EAMAC : 9 réalisées au profit de 160 personnes ;
- ERNAM : 5 formations réalisées au profit de 120 personnes ;
- 734 contrôleurs de 16 sites bénéficient d'une formation en anglais local ;
- 01 formation a été organisée sur deux sites différents à l'attention des cadres administratifs et financiers, les cadres budget, les CAF et les Chefs Unités Budget du Siège, des représentations et écoles. Au total, 86 cadres ont bénéficié de ce renforcement de compétences ;
- 01 formation a été organisée sur deux sites différents à l'attention des cadres affaires sociales du Siège, des représentations et écoles. Au total, 43 cadres ont bénéficié de ce renforcement de compétences. Elle a été élargie aux cadres affaires sociales des délégations et des autorités de l'aviation civile ;
- 14 Cadres de l'ASECNA ont bénéficié d'une formation en anglais (immersion) en Afrique du Sud ;
- Un groupe de 12 personnes constitué des instructeurs IRE de l'EAMAC et des cadres de maintenances RSI - Météo ont bénéficié de 6 semaines de formation à l'ESMT ;
- 02 formations sur le management stratégique et management des équipes ont été organisées à l'hôtel Ndiambour au profit des Directeurs, Chefs d'établissement, Délégués du DGDD et chefs de département de l'Agence, au nombre de 27 ;
- Différentes formations ont été organisées au profit de 156 agents du Siège et des Représentations.

Formation continue 2017/2018/2019



VI.1.5. Bilan de la mise en œuvre du programme 2019 du plan triennal

Plan	Voté		Réalisé		Taux de mise en œuvre	
	Effectif	Coût	Effectif	Coût	Effectif	Coût
Plan de formation pour mobilités	264	706 763 326	22	57 249 837	8,33%	8,10%
Plan de formation initiale	191	1 280 643 275	109	168 194 178	57,07%	13,13%
Plan de formation continue pour qualifications du personnel	216	2 487 558 900	874	2 680 824 274	404,63%	107,77%
Plan de formation continue pour autres formations	1034	923 103 600	1432	1 545 890 000	138,49%	167,47%
Total Coût en FCFA	1705	5 398 069 101	2437	4 452 158 289	142,93%	82,48%
Dépenses liées aux formations effectuées en 2018				121 437 806		
Organisation des tests d'entrée à l'EAMAC (mobilité) et l'ERNAM				13 715 480		
Total Général				4 587 311 575		84,98%

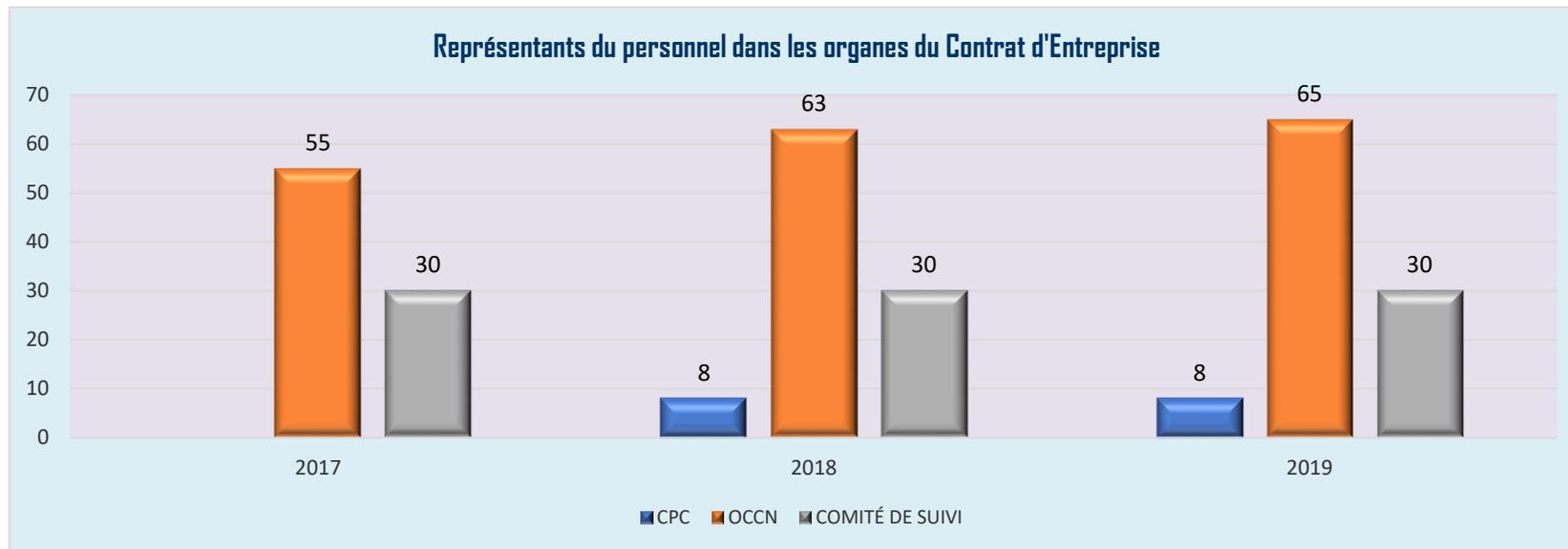
VII. RELATIONS PROFESSIONNELLES

Le contrat d'entreprise a été signé le 03 Novembre 2017 entre l'Agence et son Personnel pour une durée de trois (03) ans pour la période allant du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020. Nous comptons à ce jour 235 délégués (titulaires et suppléants), élus conformément aux textes en vigueur dans chaque pays membre.

Il est prévu, dans le cadre du Contrat d'Entreprise, six (06) organes du dialogue social, à savoir :

- l'Organe Communautaire de Concertation et de Négociation (OCCN), avec 63 représentants du personnel (Membres Titulaires et Suppléants). C'est l'organe de concertation et de négociation avec la Direction Générale ;
- le Comité de Suivi (CS) est chargé du suivi de la mise en œuvre du Contrat d'Entreprise. Les travailleurs y sont représentés par 30 membres (Membres Titulaires) ;
- la Commission Permanente de Concertation (CPC) où les travailleurs sont représentés par le BCRT, est chargée du suivi de proximité de l'application du contrat d'entreprise et de la préparation des réunions de l'OCCN et CS.
- le Comité Local de Concertation et de suivi (CLCS) au niveau de chaque structure de l'Agence (Représentations, Ecoles).
- La Commission d'Interprétation et de Conciliation (CIC), composée de 08 membres (04 Administration et 04 Représentants des travailleurs) ;
- Le Tribunal Arbitral (TA) : un projet de textes portant création de cet organe est en cours d'élaboration.

Les 3 premiers organes ont un caractère communautaire.

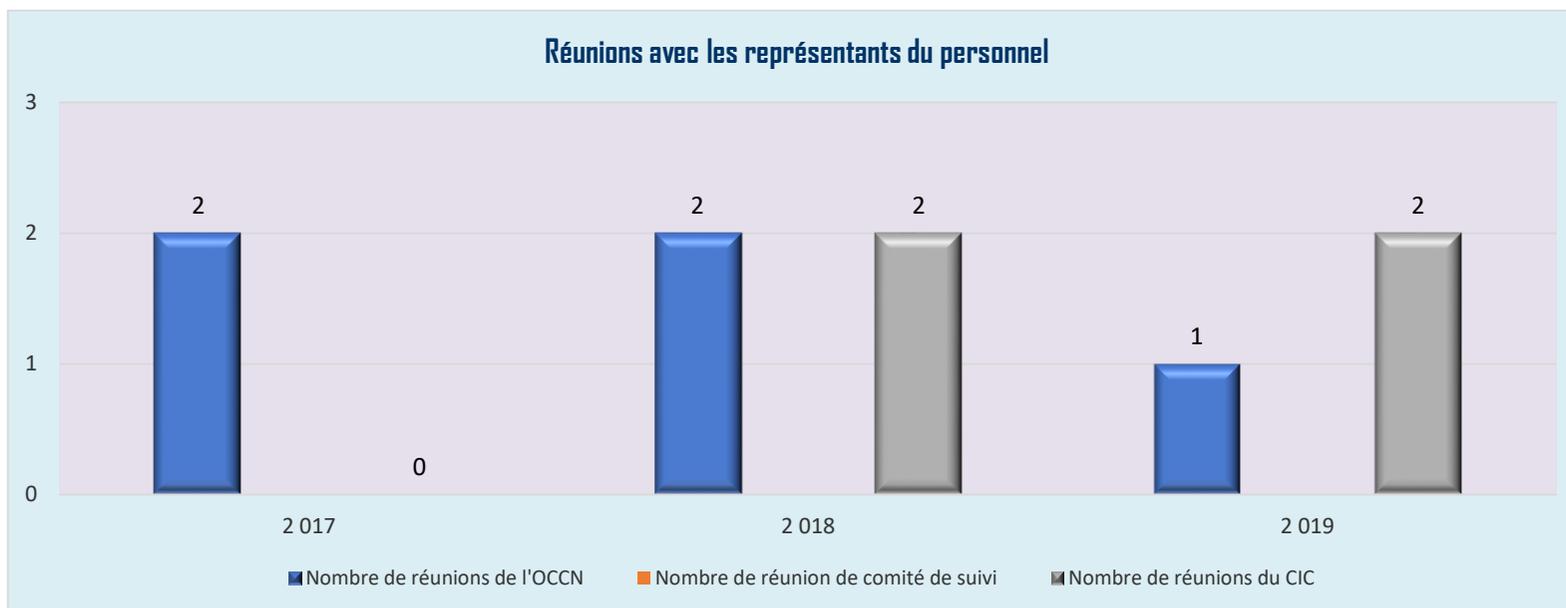


Au titre de l'année 2019, les réunions ci-après ont été tenues :

- 02 réunions de la CPC à Lomé du 17 au 21 juin et à Abidjan (Grand Bassam) le 18 novembre 2019 ;
- 02 réunions de l'OCCN à Lomé du 24 juin au 05 juillet 2019 et à Abidjan (Grand Bassam) du 19 au 23 novembre 2019. Ces deux réunions ont essentiellement porté sur l'étude de la réforme du système de rémunération ;
- 02 réunions de la CIC à Dakar du 03 au 04 octobre 2019 et à Douala du 14 au 19 octobre 2019.

A Dakar, la CIC a été convoquée pour donner son avis sur les amendements apportés au Statut Unique du personnel suite au projet de réforme du système de rémunération.

La session de Douala a porté sur la double requête de trois instructeurs de l'ERSI et d'un pompier d'aérodrome.



VIII. PREVOYANCE ET PRESTATIONS SOCIALES

Cette rubrique regroupe le financement des actions sociales n'ayant pas de caractère obligatoire au regard des textes nationaux, faites par l'Agence au profit de son personnel. L'Agence met en œuvre des moyens financiers importants pour permettre à son personnel de travailler dans les meilleures conditions.

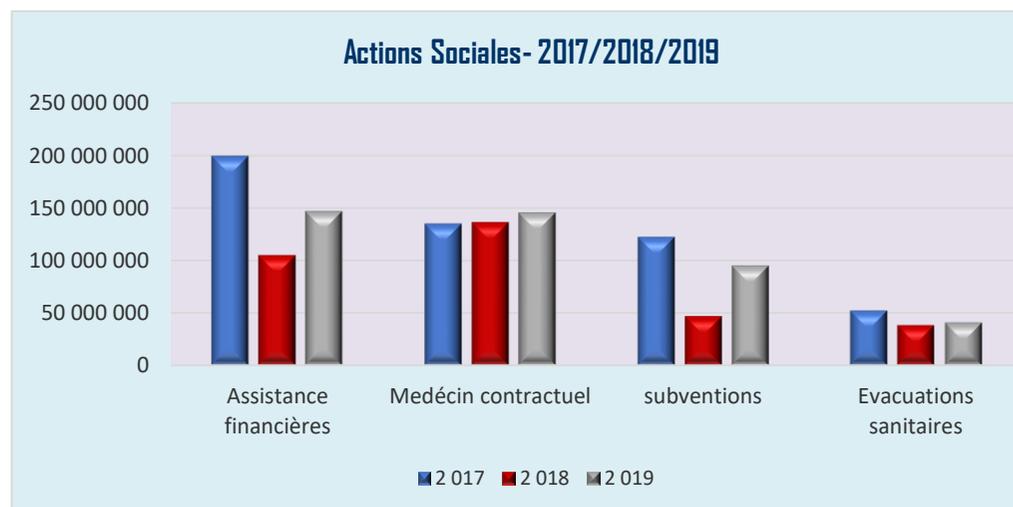
Au titre de l'année 2019, un montant de six milliards six cent millions huit cent soixante onze mille six cent soixante onze (6.600.871.671) francs CFA ont été dépensés dans ce cadre comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Rubriques	Montants en F CFA
Total aide famille agent décédé	146 204 589
Total approvisionnement infirmeries	26 071 847
Total cadeaux au personnel	120 749 889
Total assurance maladie MSH 2018	5 558 966 224
Total aide sociale lors des évacuations sanitaires	40 831 371
Total frais d'obsèques agent ou famille	22 951 128
Total honoraires médecins vacataires	145 223 590
Total subventions aux associations	38 224 576
Total subvention fête annuelle du personnel	176 151 703
Total subvention pèlerinages religieux	56 429 882
Total visite médicale du personnel	246 603 991
Total subvention frais de scolarité	22 462 881
	6 600 871 671

VIII.1. Actions Sociales

Le principal constat est que la moitié des dépenses dans ce volet social ont trait à la santé du personnel et de leurs familles : assurance maladie, approvisionnement des infirmeries, évacuations sanitaires, visites médicales, honoraires des médecins.

La Prévention des maladies du personnel et leur traitement constituent un des axes de la politique sociale de l'Agence. Pour ce faire, outre les médecins d'entreprise, des conventions sont signées avec des



médecins vacataires dans les structures qui n'en ont pas pour la prise en charge efficace des agents et leur famille.

La police d'assurance maladie prend en charge les frais de pharmacie, les frais de consultation de spécialistes, les hospitalisations et les évacuations sanitaires. Pour chaque évacuation, l'Agence accorde à l'agent une aide forfaitaire égale à trois (03) jours de frais de mission. Bien que beaucoup d'évacuations sanitaires soient dirigées vers des pays d'Afrique membres de l'ASECNA, certaines ont eu lieu vers la France et le Maghreb du fait des plateaux médicaux plus complets et plus adaptés.

Une aide financière est accordée aux personnes en évacuation sanitaire pour subvenir à leurs besoins dans le pays d'accueil. En outre, en cas de décès, l'Agence accorde une assistance financière à la famille de l'agent décédé en activité. Cette assistance financière a pour objectif de permettre à la famille du défunt de subvenir aux besoins primordiaux avant la liquidation de ses droits.

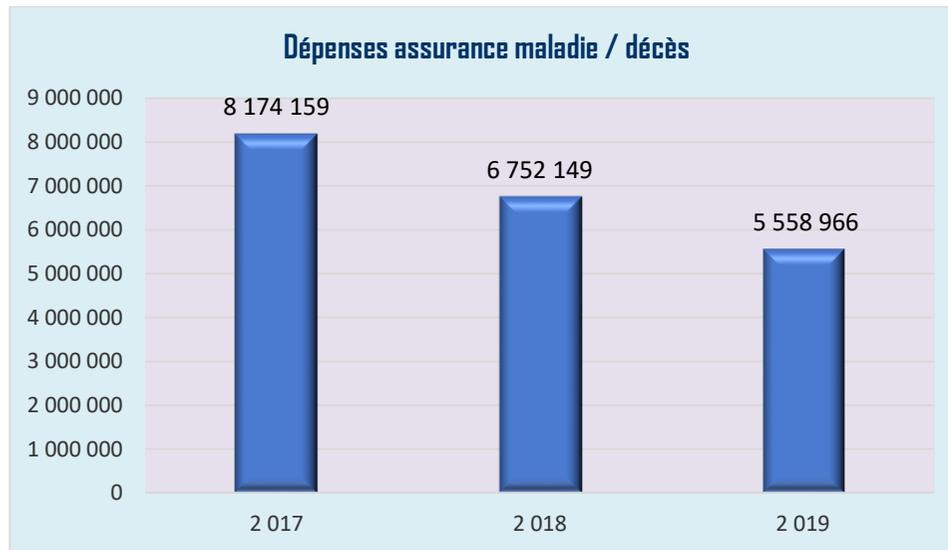
Des frais d'obsèques sont accordés à un agent en cas de décès d'un membre de sa famille ou à la famille d'un agent décédé en activité.

En outre, par dérogation au principe de non prise en charge des frais de scolarité, l'Agence participe au paiement des frais d'inscription et de scolarité des enfants des agents expatriés dans certains pays (Ethiopie, Guinée Bissau, Guinée Equatoriale, Mauritanie) qui sont scolarisés dans les écoles francophones.

Assistances financières 2017/2018/2019



VIII.2. Dépenses d'assurance maladie/décès



La variation constatée d'une année à une autre s'explique soit par la catégorie des agents décédés au cours de l'année, soit par le statut de l'agent (célibataire ou marié avec des enfants à charge).

IX. CONCLUSION

Les pyramides des âges des différents segments de la population de l'Agence (hommes, femmes, management) présentent toutes une population de salariés âgés plus importante que les salariés jeunes, avec près de 72% du personnel ayant plus de 35 ans et 12% ayant plus de 56 ans. Par ailleurs, un peu plus du tiers de l'effectif actuel ira à la retraite sur les dix années à venir, entraînant un risque de perte de compétences en l'absence d'un processus de transfert des compétences pertinent.

La mise en œuvre des plans ressources humaines (plan d'effectifs cibles, plan de mobilité et plan de recrutement) associés au plan triennal de formation adopté par le Conseil d'Administration constitue une réponse adaptée, dans une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

S'agissant de la Prévoyance sociales la mise en place des nouveaux régimes RC1 et RC2 est à l'étude ; quant à l'assurance maladie du personnel, des améliorations importantes ont été enregistrés et la baisse des charges de la couverture maladie se poursuit.

De manière générale, afin de satisfaire aux exigences du respect des ratios édictés par les Instances Statutaires de l'ASECNA, la Direction Générale doit poursuivre ses actions d'encadrement et de maîtrise de la masse salariale déjà entreprises depuis le 1er janvier 2017.