



## PEACEBUILDING FUND

<b>Project title :</b> Appui à la mise à la retraite de 4300 militaires de l'armée guinéenne	<b>Recipient UN Organization :</b> UNDP Guinea												
<b>Project Contact :</b> Aïssatou Cissé Yao-Yao, Directrice Pays Adjointe (P), PNUD BP 222, Conakry, Guinée Telephone: + 224 66357923 E-mail : aissatou.yaoyao@undp.org	<b>Implementing Partner(s) :</b> - Ministère Délégué à la Défense Nationale - Ministère de l'Économie et des Finances et - Ministère Délégué au Budget												
<b>Project Number :</b> To be completed by UNDP MDTF Office.	<b>Project Location :</b> République de Guinée												
<b>Project Description :</b> Le projet vise à appuyer le Gouvernement de la République de Guinée dans la mise à la retraite de 4300 militaires de l'armée guinéenne, avec trois principaux objectifs : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Restaurer la gouvernance du secteur de la sécurité par le respect des textes et la normalisation des règles de fonctionnement des forces de défense et de sécurité ;</li> <li>• Réduire les effectifs de l'armée guinéenne ;</li> <li>• Réduire les charges budgétaires de l'État guinéen en réduisant la masse salariale de l'armée.</li> </ul> <p>Il consiste à financer le paiement d'une allocation de séparation des militaires mis à la retraite, et à renforcer le système de paiement des pensions militaires.</p>	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;"><b>Total Project Cost :</b></td> <td style="text-align: right;">5.319.224,00 USD</td> </tr> <tr> <td><b>Peacebuilding Fund :</b></td> <td style="text-align: right;">4.219.224,00 USD</td> </tr> <tr> <td><b>Government Input :</b></td> <td style="text-align: right;">1.100.000,00 USD</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;"><i>Soit : 7.370.374.060 GNF</i></td> </tr> <tr> <td><b>Other :</b></td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td><b>Total :</b></td> <td style="text-align: right;">5.319.224,00 USD</td> </tr> </table> <b>Project Start Date and Duration :</b> Novembre 2011 – juillet 2012 (09 mois)	<b>Total Project Cost :</b>	5.319.224,00 USD	<b>Peacebuilding Fund :</b>	4.219.224,00 USD	<b>Government Input :</b>	1.100.000,00 USD		<i>Soit : 7.370.374.060 GNF</i>	<b>Other :</b>	0	<b>Total :</b>	5.319.224,00 USD
<b>Total Project Cost :</b>	5.319.224,00 USD												
<b>Peacebuilding Fund :</b>	4.219.224,00 USD												
<b>Government Input :</b>	1.100.000,00 USD												
	<i>Soit : 7.370.374.060 GNF</i>												
<b>Other :</b>	0												
<b>Total :</b>	5.319.224,00 USD												

### PBF Priority Area (s) and Outcomes:

Le domaine prioritaire no. 1 du Fonds de consolidation de la paix, à savoir la réforme du secteur de sécurité.

#### Outcome :

La gouvernance du secteur de la sécurité est restaurée par le respect des textes et par la normalisation des règles de fonctionnement des forces de défense et de sécurité ; les effectifs de l'armée et les charges budgétaires qu'elle constitue pour l'État guinéen sont considérablement réduits.

#### Outputs and Key Activities

**Output 1 : Une approche méthodologique et un plan de mise à la retraite de 4300 militaires sont disponibles.**

**Activité 1 :** Élaboration et validation d'une démarche méthodologique.

**Activité 2 :** Élaboration et validation d'un plan de mise à la retraite de 4300 militaires

**Output 2 : Les Forces de Défense et de Sécurité, leurs familles et la population sont sensibilisées sur le plan de mise à la retraite et les modalités pratiques de sa mise en œuvre.**

**Activité 1 :** Sensibilisation des militaires par les chefs hiérarchiques ; sensibilisation des familles des militaires ainsi que de la population sur le plan de mise à la retraite et les modalités pratiques de sa mise en œuvre.

**Output 3 : 4300 militaires sont mis à la retraite<sup>1</sup>.**

**Activité 1 :** Identification des 4300 militaires admis à faire valoir leurs droits à la retraite sur la base des résultats du recensement biométrique, des critères établis et de la délivrance des carnets de pension militaire.

**Activité 2 :** Paiement des allocations de séparation et Mise à la retraite (avec restitution des armes, des uniformes et des cartes d'identité militaires aux autorités compétentes).

**Output 4 : Le système de paiement des pensions militaires est renforcé**

**Activité 1 :** Réalisation d'une étude permettant de renforcer le système de paiement des pensions militaires pour pouvoir gérer 4300 nouveaux retraités en relation avec le ministère des finances et le système de gestion des ressources humaines et de la solde de l'armée.

**Activité 2 :** Mise en place des moyens techniques ; formation des agents du service des pensions militaires et mise en réseau avec le serveur de l'armée et du Ministère des Finances.

**Activité 3 :** Mise en place d'un mécanisme de contrôle du système de paiement des pensions militaires.

---

<sup>1</sup> Le chiffre communiqué par la partie guinéenne fait état de 4295 militaires recrutés de 1952 à 1975. Ce chiffre est provisoire ; le résultat du recensement biométrique donnera nombre exact de militaires qui seront concernés par le présent projet.

## PROJECT DOCUMENT COVER SHEET

<b>Co-chairs of the Joint Steering Committee</b>	
<p>M. Anthony Kwaku Ohemeng-Boamah <i>Coordonnateur Résident SMU</i></p> <p><i>[Signature]</i></p> <p>Date <i>[Signature]</i></p>	<p>M. Mouhamed Saïd Fofana <i>Premier Ministre, Chef du Gouvernement</i></p> <p><i>[Signature]</i></p> <p>Date <i>[Signature]</i></p>
<b>Recipient UN Organization (s)</b>	<b>National Implementing Partner (s)</b>
<p>M. Anthony Kwaku Ohemeng-Boamah <i>Représentant Résident PNUD</i></p> <p><i>[Signature]</i></p> <p>Date <i>[Signature]</i></p>	<p>Me Abdoul Kabélé Camara <i>Ministère Délégué à la Défense Nationale</i></p> <p><i>[Signature]</i></p> <p>Date <i>[Signature]</i></p>
<p><i>[Signature]</i></p> <p>Date <i>[Signature]</i></p>	<p>M. Kerfala Yansané <i>Ministère de l'Economie et des Finances</i></p> <p><i>[Signature]</i></p> <p>Date <i>[Signature]</i></p>
<p><i>[Signature]</i></p> <p>Date <i>[Signature]</i></p>	<p>M. Mohamed Diaré <i>Ministère Délégué au Budget</i></p> <p><i>[Signature]</i></p> <p>Date <i>[Signature]</i></p>

## COMPOSANTE 1 : L'analyse de la situation en République de Guinée.

L'évaluation du Secteur de la Sécurité en République de Guinée de mai 2010, menée par la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) avec l'aide de l'Union Africaine (UA) et de l'Organisation des Nations Unies (ONU), a dressé un tableau préoccupant de la situation du secteur sécuritaire (justice, forces de l'ordre, armées, douanes, environnement, système carcéral). Celle-ci est considérée, particulièrement dans sa dimension « défense et sécurité », comme le maillon faible du système de gouvernance en raison du poids actuel excessif de l'armée, notamment sur les dépenses publiques (accès incontrôlé aux grades, rémunération disproportionnée non seulement au sein du secteur de sécurité, mais aussi par rapport aux autres secteurs). Au nombre des problèmes identifiés, on peut notamment citer la désorganisation des Forces de Défense et de Sécurité (FDS), le manque de maîtrise des effectifs, le déficit de personnel qualifié et l'absence d'une politique et d'une pratique cohérentes de gestion des ressources humaines.

Malgré le fait que la Constitution guinéenne prévoit un rôle de contrôle parlementaire de l'exécutif sur les forces de défense, celui-ci est inexistant dans la pratique de tous les jours. L'absence de contrôle civil sur les forces de défense a favorisé de nombreuses violations des droits humains qui ont marqué l'histoire récente du pays et constituent un facteur historique d'instabilité politique et social. Globalement, le secteur de la sécurité se caractérise par une justice difficilement accessible, peu crédible et dépourvue de moyens de fonctionnement adéquats; par la mauvaise gouvernance, la brutalité et l'indiscipline des FDS ainsi qu'une grande confusion des rôles sur le terrain favorisant les abus de tout genre.

Si le secteur de la défense est dans une situation peu enviable, celui de la sécurité n'est pas en reste. On constate au niveau des services de police et de la protection civile, une insuffisance institutionnelle de la capacité de management, un déficit de compétences, une insuffisance de personnel, un manque de moyens, d'équipements et d'infrastructures et en définitive une incapacité à procurer la sécurité aux populations.

Le système judiciaire quand a lui est caractérisé par de graves dysfonctionnements au nombre desquels figurent la corruption et l'incapacité à contrôler les abus des FDS et le travail des officiers de police judiciaire de la police et de la gendarmerie.

Après cinquante trois ans d'indépendance sous des régimes autoritaires et/ou militaires, la réforme du secteur de la sécurité constitue aujourd'hui une priorité pour les nouvelles autorités guinéennes pour instaurer la démocratie et la stabilité nécessaires au développement économique et social. Pour cela, la Reforme du Secteur de la Sécurité (RSS) entend poser les fondements d'une transformation profonde en vue d'aboutir à l'établissement d'un secteur de la sécurité redevable aux institutions civiles, et disposant d'un cadre légal garantissant un usage de la force légitime en accord avec les normes et standards universels des droits de l'homme. Ce qui permettra une clarification des rôles et

responsabilités des différents acteurs, assortie de mécanismes de sanctions appropriés. Tout cela accompagné d'un mode de gouvernance du secteur sécuritaire adéquat et responsable basée sur des règles et principes clairement définis et acceptés de toutes les parties prenantes.

Le Gouvernement guinéen, sous la conduite du Président de la République, s'est engagé résolument dans un processus de RSS qui a été officiellement lancée en juin 2011 suivi de la création d'un Comité National de Pilotage pour donner les grandes orientations. Elle est menée avec l'appui de la communauté internationale, sur la base d'une approche nationale inclusive, concertée et coordonnée.

La réforme du secteur de la sécurité constitue un des trois domaines prioritaires identifiés par le Gouvernement de Guinée dans sa demande d'accompagnement par la Commission pour la Consolidation de la Paix, avec la réconciliation et l'unité nationale, et l'emploi de jeunes et des femmes. Ces domaines prioritaires ont été confirmés lors de la visite en avril 2011 de la présidente de la formation Guinée de ladite Commission.

Dans la dynamique de la réforme, une des priorités était de lancer un recensement biométrique de l'armée (en cours) afin de déterminer les effectifs réels des forces armées, ainsi que les données qualitatives indispensables aux actions suivantes de la RSS (l'âge pour les mises à la retraite, le nombre, les grades et les qualifications pour chiffrer précisément les besoins en matériels et équipements, entre autres). Les résultats de cette opération serviront de base aux prochaines étapes du processus.

C'est dans ce contexte que s'inscrit le présent projet de mise à la retraite des militaires ayant dépassé la limite d'âge de service dans l'armée, ainsi que la mise en place d'un système opérationnel moderne de gestion des ressources humaines.

## COMPOSANTE 2 : JUSTIFICATION DU PROJET

Le rapport d'évaluation du Secteur de la Sécurité en République de Guinée (2010) avait souligné les effectifs pléthoriques et la moyenne d'âge très élevée des militaires de l'armée guinéenne. En effet, il n'y a pas eu de départ à la retraite depuis de nombreuses années ce qui crée un déséquilibre interne au niveau de la pyramide des grades de l'armée. Par ailleurs le rapport souligne le fait que les effectifs élevés de l'armée pèsent lourdement sur le budget de l'État guinéen.

C'est ainsi que le recensement des forces de défense et de sécurité et la mise en place d'un système de gestion des ressources humaines -permettant notamment de planifier les recrutements en fonction des besoins et de mettre à la retraite les militaires ayant atteint la limite d'âge, ont été proposées dans le rapport comme des actions préalables et

incontournables au processus de réforme du secteur de défense et de sécurité en Guinée si l'on veut une transformation réelle au niveau des corps et institutions ciblés.

La réforme du secteur de la sécurité envisage une réduction drastique des effectifs de l'armée pour les raisons citées plus haut, tout en évitant de mettre au chômage des militaires rompus à l'usage des armes. L'approche qui a été conçue afin de réussir une séparation sans heurts prévoit de :

- i) reverser (suivant des critères précis à définir) certains militaires dans la police, la gendarmerie, la douane, l'environnement et l'administration pénitentiaire ; en créant un système de « passerelles » entre l'armée et les autres forces sur fond de formation appropriée pour une transition réussie,
- ii) mettre à la retraite les militaires ayant dépassé la limite d'âge réglementaire ou la durée maximale de service (depuis plusieurs années, les militaires ne partent pas à la retraite) ; et
- iii) éventuellement, inciter les militaires au départ volontaire ou à la retraite anticipée. Un programme de départ volontaire assorti d'un solide volet de réinsertion socio-économique devra être développé pour ce faire si cette option est retenue.

La mise à la retraite des militaires est un sujet très sensible au sein de l'armée et au delà. En effet, cela ne s'est pratiquement jamais fait jusque là, notamment à une échelle aussi large que 4300 personnes. C'est pourquoi, Il y a certainement des appréhensions au sein des militaires habitués au confort de salaires et de la ration alimentaire malgré le dépassement légal de leur nombre d'années en exercice. Pour ceux et celles qui ne font pas partie de ce premier groupes, certaines inquiétudes pourraient exister quant a leur prochaine séparation des forces de défense. Ces sensibilités devront être gérées par une bonne sensibilisation tant au sein de l'armée que de la population et cela tout le long du projet. Aussi, commencer à réduire la taille de l'armée pour certains serait –il approprié si l'on garde en tête les événements du 19 juillet 2011, à savoir l'attaque visant le Président de la République qui confirment l'extrême délicatesse du sujet.

La réduction des effectifs de l'armée reste toutefois une exigence du processus de la RSS. Le Gouvernement de Guinée a déjà prouvé une forte volonté politique en faveur de la réforme du secteur de la sécurité comme en témoigne le lancement du recensement biométrique des forces de défense et de sécurité le 5 octobre 2011 qui devrait durer jusqu'en décembre de cette année.

A l'issue du recensement biométrique, la liste nominative des militaires ayant atteint la limite d'âge de service sera disponible. Les premiers résultats sont déjà disponibles qui concernent la première zone militaire ciblée, à savoir la capitale Conakry. Cette mise à la retraite aura deux avantages majeurs :

- la réduction des effectifs de l'armée, ainsi que des charges salariales sur le budget de l'État<sup>2</sup>,
- l'amélioration de la gouvernance des forces armées. En respectant désormais les textes relatifs à la retraite, l'armée guinéenne s'inscrit dans un mode de gouvernance démocratique et se soumet aux règles de droit ainsi qu'aux mécanismes de contrôles démocratiques.

Jusqu'en 2008, les retraités militaires étaient payés comme tous les autres fonctionnaires retraités de l'État guinéen par le Ministère des finances. A partir de 2009, le paiement des pensions militaires a été confié à la direction des pensions militaires en raison principalement des tracasseries et des retards accusés dans la chaîne « civile » de paiement des pensions. La Direction des pensions militaires est donc chargée de la constitution des dossiers de pensions des militaires et du paiement des droits sur tout le territoire. Toutefois le nombre de pensions militaire reste relativement limité car il n'y a plus de mise à la retraite depuis de nombreuses années. Il y a donc nécessité de s'assurer que cette direction dispose des moyens techniques d'absorber les 4300 nouveaux pensionnés. D'un autre côté il y avait une grande confusion dans la gestion des ressources humaines de l'armée. Pendant la transition des militaires à la retraite ont été repris dans le service actif, et certains bénéficient ainsi à la fois de la pension et du salaire. Il n'y a aucun lien entre les pensions et les salaires et les services compétents du ministère des finances ne peuvent exercer de contrôle pour s'assurer du bien-fondé et de la bonne utilisation des fonds de pensions militaires.

Les discussions avec les responsables de cette direction montrent qu'il existe un besoin de renforcement technique pour assurer sa capacité à payer l'afflux massif de nouveau pensionnés. Du reste un projet d'informatisation avait été initié en 2009. Un audit technique et un contrat a été réalisé en 2009 avec une société privée locale ; le contrat a été gelé en 2010 sans avoir été commencé.

Pour ces raisons, le projet comporte un volet de modernisation et de formation de la Direction des pensions militaires. Il s'agit de réduire les risques en s'assurant que la direction peut absorber les 4300 nouveaux retraités et en même temps, de mettre en place un système informatisé de contrôle interne et externe. Le système fera le lien de façon automatique d'une part au niveau interne avec la base de données biométrique pour veiller à ce qu'il n'y ait pas double emploi (service actif et pension) et d'autre part au niveau externe avec les services compétents du ministère des finances qui peuvent avoir accès à la comptabilité fonds de pension militaire. Ce volet du projet assure un contrôle civil sur les fonds alloués à l'armée, renforçant l'instauration de la bonne gouvernance au sein des FDS.

---

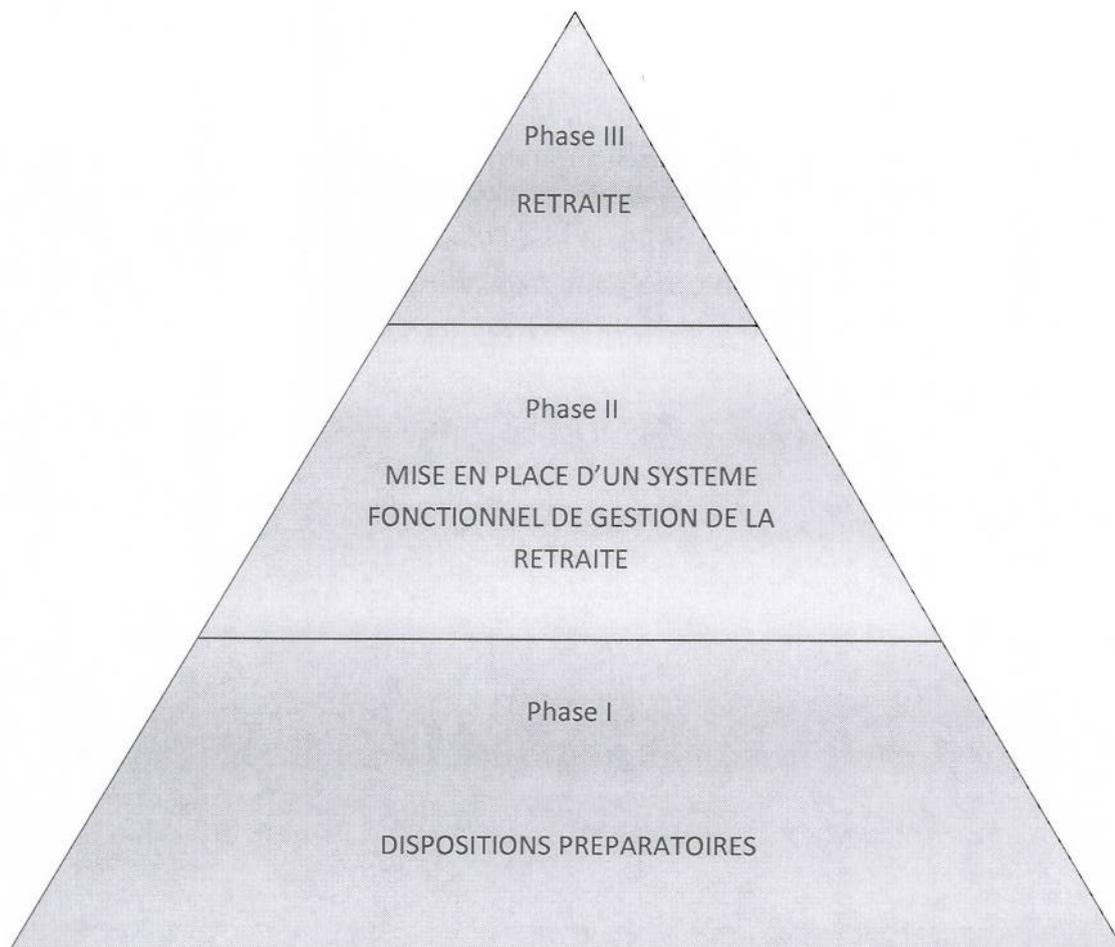
<sup>2</sup> L'estimation faite par les autorités guinéennes montre que les 4295 militaires à mettre à la retraite coutent 7.370.374.060 GNF soit environ 1,1 million de dollars US chaque mois aux finances de l'État

### COMPOSANTE 3 : LE CADRE LOGIQUE.

#### Stratégie du projet:

Le projet se déroulera en trois phases distinctes mais inter-reliées et concomitantes sur une période de 08 mois :

- la première phase est destinée à organiser les dispositions préparatoires et parallèlement à réaliser une étude sur le renforcement du système de paiement des pensions à mettre en place pour accompagner la mise à la retraite ;
- la seconde phase vise à améliorer le dispositif existant par la mise en place de logiciels, de moyens informatiques et de procédures de gestion et de contrôles ;
- enfin la troisième phase est l'opération de la mise à la retraite effective d'environ 4300 militaires.



## Phase 1 : Dispositions préparatoires

Dans un premier temps, une méthodologie et un plan de mise à la retraite sont élaborés en s'appuyant notamment sur les résultats du recensement biométrique. Parallèlement est lancée une étude sur le renforcement du système de paiement des pensions en vue d'accompagner la mise à la retraite massive de 4300 militaires environ. Cette étude permettra notamment de déterminer les besoins (formation, matériels et humains) ainsi que les procédures de gestion et de contrôle des pensions.

Dans un deuxième temps la sensibilisation des militaires par les chefs hiérarchiques, de leurs familles et de la population sur le plan de mise à la retraite et les modalités pratiques de sa mise en œuvre est effectuée.

Au terme de cette première phase, grâce aux résultats du recensement biométrique des forces de défense, les militaires remplissant les conditions pour être mis à la retraite sont nommément identifiés et la liste définitive est disponible. L'identification permet de calculer très précisément le montant des allocations de mise à la retraite.

Il est envisagé une mise à la retraite progressive en commençant par les régions pour lesquelles le recensement a été déjà achevé et en progressant graduellement vers les autres. Cela a l'avantage de : (i) traiter des portions raisonnables de la population cibles totale compte tenu des capacités sur place ; (ii) parfaire l'approche en exécutant progressivement le projet et en tirant rapidement les leçons des expériences en cours, et (iii) répondre à l'urgence de débiter la séparation dans les meilleurs délais (décembre 2011)

## Phase 2 : Le système de paiement des retraites militaires est renforcé

Compte tenu des limites du système de pension actuel au sein de l'armée, cette phase consiste à mettre en place les outils performants et transparents permettant une gestion efficiente des fonds de pension militaire qui seront gérés de façon efficiente permettant aux retraités militaires de recevoir leurs pensions de manière régulière et à l'intendance militaire et à l'Etat d'avoir une meilleure maîtrise de ce domaine et certainement assainir ses finances. Le système qui sera mis en place est destiné à s'assurer de la continuité des prestations aux retraités militaires tant pour les 4300 cibles dans cette première phase que pour les autres appelés à faire valoir leur droits à la retraite dans les années qui viennent..

Évaluation à mi-parcours : A l'issue de la phase 2 et avant le démarrage de la phase 3, une évaluation à mi-parcours sera réalisée. Elle consistera à s'assurer que les facteurs de risques sont maîtrisés et que toutes les conditions techniques et pratiques sont remplies pour la mise à la retraite des militaires concernés, sur la base des résultats du recensement biométrique. Cette évaluation sera réalisée par l'Expert International en Fonds de Pension Militaire qui est prévu être déployé dans le cadre du projet.

### Phase 3 : Mise à la retraite d'environ 4300 militaires

En premier lieu, les militaires remplissant les conditions pour être mis à la retraite sont astreints à une procédure de mise à la retraite comprenant la constitution des dossiers de pensions et la liquidation des droits sous le contrôle des services compétents du ministère des finances et de l'intendance militaire, la restitution des armes et des uniformes aux autorités compétentes et la localisation de leurs lieux de repli après la retraite.

Ensuite, les nouveaux retraités reçoivent une allocation de « séparation » pour le départ à la retraite au titre de mesure d'accompagnement ; cette allocation est destinée à faciliter leur déménagement et leur réinstallation dans leur nouveau lieu d'habitation. Chaque retraité perçoit une allocation de mise à la retraite équivalente à quatre mois de son dernier salaire payée en une seule fois.

La partie guinéenne s'est engagée à prendre en charge l'équivalent d'un mois de salaire sur le paquet de séparation de quatre mois. La partie soumise au Fonds de Consolidation de la Paix constitue les trois mois de salaires restants sur la base d'un état nominatif justifié (montant et détails du salaire de chaque bénéficiaire).

### Chronogramme : Durée Projet : 08 mois maximum

Phase 1 : 03 mois à partir de novembre 2011

Phase 2 : 02 mois devra démarrer dès que les premiers éléments de la phase I sont mis en place et prêts à être exploités ;

Phase 3 : 03 à 6 mois sur une échelle glissante ne pouvant dépasser les huit mois d'exécution du projet. Cette phase commencera avec la mise à disposition des premiers résultats du recensement dans la capitale. Elle se poursuivra au fur et à mesure que le recensement continue dans les autres zones militaires ciblées jusqu'à son terme suivant le calendrier prévu par les prestataires de service en lien avec les services compétents de l'armée.

Le calendrier du projet dépend de la rapidité avec laquelle sera mis en place un système sécurisé de paiement des pensions militaires et pourrait se faire au bout de trois mois critiques.

En somme du fait du caractère évolutif du projet avec le recensement en cours, les activités prévues devront se dérouler concomitamment autant que possible comme reflété dans le chronogramme.

Période	Mois 1	Mois 2	Mois 3	Mois 4	Mois 5	Mois 6	Mois 7	Mois 8
Activité								
Phase I Dispositions	- Elaboration de la méthodologie							

préparatoires	- Etude sur le renforcement du système de paiement des retraites - Sensibilisation des militaires et des populations - Identifications des bénéficiaires par le recensement biométrique					
Phase II Renforcement du système de paiement des retraites	-Recrutement d'un expert consultant en pension militaires -Elaboration et mise en place des outils adéquats - Mise en place du logiciel -Formation sur les nouveaux outils					
Phase III Mise a la retraite des 4300 personnes ciblées			- Sensibilisation continue - Constitution des dossiers -Evaluation a mi-parcours - Distribution de l'allocation de séparation			

### Défis du projet

Dans le cadre de ce projet des questions importantes doivent être soulevées afin de garantir la durabilité et la sécurité du projet à moyen et long terme :

- Quels sont les critères de départ à la retraite ?
- Quelle est la garantie de la fiabilité du système de sélection ?
- Quelle est la garantie que les admis à la retraite ne vont pas être reversés à nouveau dans l'armée après avoir bénéficié de l'allocation de séparation ?
- Y a-t-il une garantie que les futurs départs à la retraite seront faits, et sur quelles bases ?
- Les futurs retraités (en dehors du présent projet) auront-ils les mêmes avantages (allocation de séparation) ? N'y a-t-il pas de risques de remous dans les casernes si les mêmes avantages n'étaient pas octroyés aux futurs retraités à l'avenir ?

S'agissant des critères, la législation guinéenne prévoit le départ à la retraite sur la base d'un système relativement complexes reposant sur deux critères de base (le premier atteint) : i) soit l'âge, ii) soit le nombre d'années de service (maximum : 35 ans). Ces deux critères sont fonction du grade et de la spécialité : l'âge de départ à la retraite est plus

tardif à mesure que le grade est élevé et les spécialistes vont à la retraite à un âge plus avancé que les militaires du service général.

L'application des règles ayant été abandonnée depuis plusieurs années, l'armée guinéenne s'est retrouvée avec un nombre très important de militaires remplissant statutairement les conditions pour être mis à la retraite. Ne maîtrisant pas les chiffres, les autorités guinéennes ont opté dans un premier temps, pour une solution très simple qui permet de réduire à coup sur les effectifs, en ayant l'assurance que les militaires concernés ont mathématiquement rempli les conditions de départ à la retraite quelque soit leurs grades et spécialités. Ainsi, ce sont les militaires recrutés entre 1952 et 1975 qui seront mis à la retraite ; ils auront tous au minimum 35 ans de service actif et sont tous en position d'être mis à la retraite.

Le calendrier d'exécution du projet dépendra des facteurs suivants :

- l'achèvement du recensement biométrique permettant de connaître le nombre exact de militaires à mettre à la retraite`
- la capacité des services techniques en charge des pensions militaires à absorber les nouveaux retraités,
- le lien avec la base de données biométrique et les services compétents des ministères en charge des finances et du budget afin d'assurer un contrôle des fonds servant au paiement des pensions militaires.

#### Durabilité, lien, partenariat et cohérence avec d'autres projets :

Au delà de la réduction des effectifs de l'armée et de l'allègement des charges du budget de l'État, le présent projet permet en outre :

- d'amorcer un grand changement du mode de gouvernance dans l'armée (application des textes, fin du traitement de faveur pour les militaires, etc.),
- de consolider l'État de Droit (respect rigoureux des textes, y compris par l'armée),
- de favoriser le contrôle civil sur les Forces de Défense et de Sécurité par la mise en place de nouvelles procédures automatisées et transparentes.

Replacée dans le contexte du processus de la réforme de l'armée guinéenne, cette mise à la retraite massive de militaires est une première étape vers la réduction des effectifs afin de soulager rapidement le budget de l'État et réduire la taille de l'armée. La mise à la retraite se poursuivra de façon régulière au cours des années à venir. Des projets complémentaires sont envisagés par les partenaires au développement qui permettront d'assurer une durabilité au processus de mise à la retraite, de maîtriser des effectifs et d'assainissement des dépenses publiques.

**Fonds de Consolidation de la Paix :** Si à l'heure actuelle, l'administration militaire ne peut pas fournir de liste fiable des militaires remplissant les conditions de départ à la retraite, en revanche au cours des années à venir (dès l'année 2012) le projet « *recensement*

*biométrique des forces armées guinéennes et mise en place d'un système informatisé de gestion des ressources humaines »* soumis au Fonds de Consolidation de la Paix, permettra de disposer d'un outil capable d'identifier très précisément les militaires concernés par le départ à la retraite conformément à la législation en vigueur.

Dans le cadre du présent projet, La mise en place de systèmes informatiques performants (ressources humaines, salaires et pensions) et reliés entre eux, disposant d'une base de données biométriques unique permettra de garantir l'impossibilité de remettre dans les effectifs soldés de l'armée un militaire admis à la retraite ou ayant bénéficié d'une mesure de départ volontaire ou anticipée.

Ainsi, les militaires remplissant les conditions statutaires continueront à être mis à la retraite, évitant ainsi tout sentiment d'injustice de la part de ceux qui auront été mis à la retraite dans le cadre du présent projet.

L'octroi de la prime de séparation à ces 4300 militaires dans le cadre du présent projet constitue une mesure exceptionnelle

Le Présent projet aura un effet catalytique servant de levier pour la suite des activités tels que prévus dans les priorités de la RSS en lien avec les perspectives d'actions des autres partenaires de la Guinée.

**Union européenne :** L'UE a manifesté son intérêt à financer un projet de réforme globale du système de retraites des Forces de Défense et de Sécurité guinéennes. Ce système devrait favoriser une convergence de traitement en terme de pensions pour l'ensemble de la fonction publique guinéenne, rendre le régime de retraite plus attractif tout en assurant son financement et sa pérennisation, et contribuer à l'assainissement durable des finances publiques guinéennes. Le projet de l'UE proposera également des mesures de réinsertion socio-économiques à certains des militaires qui seront mis à la retraite dans une phase ultérieure.

**France:** Une synergie d'action a été créée entre le prestataire de service CONTIPRINT d'Afrique du Sud et la France qui a mis a contribution son logiciel de gestion des ressources humaines des forces armées guinéennes qui existent depuis plusieurs années.

**Banque mondiale :** Il faut noter que le présent projet qui vise à alléger les dépenses publiques avec une réduction de la masse salariale de l'armée pourrait intéresser la Banque mondiale dans sa réflexion d'une éventuelle revue des dépenses publiques.

**CEDEAO :** La CEDEAO pour avoir activement participé au programme de mise a la retraite de militaires en Guinée Bissau avec l'appui de l'Union européenne, est prête à partager ses expériences et leçons apprises afin d'en faire profiter les parties prenantes guinéennes. Ce partage d'expérience pourrait se faire si le financement est trouvé- à

travers un atelier d'échanges sud-sud qui rapprocherait les experts Bissau guinéens, l'équipe de la CEDEAO impliquée à Abuja et la partie nationale guinéenne.

<u>Objectif de développement :</u>	<u>Indicateurs mesurables</u>	<u>Moyens de vérification</u>
<b>Outcome :</b>		
La gouvernance du secteur de la sécurité est restaurée par le respect des textes et par la normalisation des règles de fonctionnement des forces de défense et de sécurité ; les effectifs de l'armée et les charges budgétaires qu'elle constitue pour l'État guinéen sont considérablement réduits.		
<b>Output 1 :</b> Une approche méthodologique et un plan de mise à la retraite de 4300 militaires sont disponibles	-	-
Activité 1 : Élaboration et validation d'une démarche méthodologique.	- Disponibilité du document méthodologique	- Document méthodologique
Activité 2 : Élaboration et validation d'un plan de mise à la retraite de 4300 militaires	- Disponibilité du plan de mise à la retraite	- Document de plan de mise à la retraite
<b>Output 2 :</b> Les Forces de Défense et de Sécurité, leurs familles et la population sont sensibilisées sur le plan de mise à la retraite et les modalités pratiques de sa mise en œuvre	- % des militaires informés du plan de mise à la retraite et des modalités	- Rapport de sensibilisation
Activité 1 : Sensibilisation des militaires par les chefs hiérarchiques ; sensibilisation des familles des militaires ainsi que de la population sur le plan de mise à la retraite et les modalités pratiques de sa mise en œuvre.	- Nbre d'unités ayant été touchées par la sensibilisation - % des militaires et familles sensibilisés - Nbre d'activités de sensibilisation de la population	- Supports élaborés et rapport de sensibilisation disponibles
<b>Output 3 :</b> 4300 militaires sont mis à la retraite.	- Nombre de militaires effectivement retraités	- Liste des militaires effectivement retraités
Activité 1 : Identification des 4300 militaires admis à faire valoir leurs droits à la retraite sur la base des résultats du recensement biométrique et délivrance des carnets de pension militaire.	- Nbre de militaires identifiés, - Nbre de carnets de pension militaire réalisés	- Liste des militaires ayant atteint l'âge de la retraite établie
Activité 2 : Paiement des allocations de séparation et mise à la retraite (Restitution des	- Nbre de militaires ayant reçu ses allocations de réinsertion	- Etat de paiement des allocations de réinsertion,

armes, uniformes et des cartes d'identité militaires).	- Nbre de militaires ayant rendu les armes / équipements militaires	- Etat de restitution des armes / matériels militaire
<b>Output 4 :</b> Le système de paiement des pensions militaires est renforcé	Délai de traitement des dossiers de paiement des 4300 nouveaux retraités	- États de paiement ; rapports de paiement des retraites
Activité 1 : Réalisation d'une étude permettant de renforcer le système de paiement des pensions militaires pour pouvoir gérer 4300 nouveaux retraités en relation avec le ministère des finances et le système de gestion des ressources humaines et de la solde de l'armée.	- Existence d'une proposition de renforcement système de fonds de pension	- Disponibilité du rapport d'étude
Activité 2 : Mise en place des moyens techniques et formation des agents du service des pensions militaires et mise en réseau avec le serveur de l'armée et du Ministère des Finances.	- Nbre d'équipements techniques - Nbre de modules de formation dispensés - Nbre d'agents formés	Rapports d'installation du système et de formation des agents
Activité 3 : Mise en place d'un mécanisme de contrôle du système de paiement de pensions militaires.	- Description du mécanisme de contrôle mis en place	Rapport disponible

## COMPOSANTE 4: LE BUDGET

PBF PROJECT BUDGET	
CATEGORIES	MONTANT
1. Supplies, commodities, equipment and transport: (équipements informatiques pour la mise en place du fonds de pensions; frais et supports de communication ; appui à la sensibilisation dans les casernes)	150.000,00USD
2. Personnel (staff, consultants and travel) : 1 (un) Expert International en Fonds de Pension Militaire (SSA - 6 mois, incluant 2 voyages et DSA)	193.200,00 USD
3. Training of counterparts Formation du personnel du service en charge des pensions militaires : gestion des fonds de pension ; système d'exploitation informatisé	100.000,00 USD
4. Contracts: Mise en place d'un logiciel de gestion de fonds de pension ; lien avec le ministère des Finances et les ressources humaines de l'armée (base de données biométriques)	200.000,00 USD
5. Other direct costs : Allocations de séparation	3 300 000,00 USD
Sub-Total Project Costs	3 943 200,00 USD
Indirect Support Costs (7 %)	276 024,00 USD
<b>TOTAL PROJECTS</b>	<b>4 219 224,00 USD</b>

Gouvernement input	\$1 100 000,00
<b>TOTAL</b>	<b>\$5 319 224,00</b>

## COMPOSANTE 5 : ARRANGEMENTS DE GESTION

En raison de la nature spécifique du projet (les ressources sont essentiellement consacrées à la prise en charge de l'allocation de départ à la retraite des militaires) et de la sensibilité de l'opération de mise à la retraite, le projet sera exécuté sous la modalité DEX par le PNUD qui est l'agence d'exécution des fonds, avec une forte implication de la partie nationale.

Les orientations stratégiques sont définies par le Comité de Pilotage du Plan de Consolidation de la Paix. Le projet est réalisé en partenariat avec le Gouvernement Guinéen, notamment le ministère Délégué à la Défense, qui a la responsabilité de faciliter la mise en œuvre des toutes les activités et aussi de faire le suivi sur terrain pour s'assurer de la réalisation effective par les partenaires de toutes les activités du projet.

En particulier, la mise en œuvre des activités se fera sous la responsabilité directe de la Direction Générale des pensions militaires et des anciens combattants, chargée de coordonner les activités opérationnelles de l'ensemble du projet avec l'appui-conseil de l'expert en fonds de pensions militaires. Le Comité Technique chargé de la RSS est responsable de la supervision de la mise en œuvre technique du projet : validation des plans de travail, déroulement opérationnel des activités. Une forte interaction est attendue entre Direction Générale des pensions militaires et des anciens combattants, et la Direction des Ressources humaines ainsi que la Direction de l'Intendance Militaire dans la réalisation de ce projet.

Le PNUD apporte un appui technique à travers la mise à disposition d'un expert spécialiste en fonds de pension militaire et l'équipe multidisciplinaires d'experts en réforme du secteur de la sécurité. Il gère les fonds, procède à l'acquisition des biens et services nécessaires au projet et assure le reporting au PBF à travers l'unité de coordination du Plan Prioritaire de Consolidation de la Paix en Guinée (PPCP). L'expert spécialiste en fonds de pensions sera recruté par le PNUD et aura pour rôle de conseiller sur les options techniques et d'appuyer au déploiement des activités. Il sera chargé de superviser l'étude sur le système de fonds de pensions militaires à mettre en place et devra procéder à une évaluation à mi-parcours, en étroite collaboration avec l'équipe multidisciplinaire RSS et la partie nationale.

La mise en œuvre du projet se fera en coordination étroite avec les autres projets d'appui à la RSS, notamment le projet d'appui au recensement biométrique.

Au plan opérationnel, la gestion du projet sera assurée par l'Unité de gouvernance, qui assure le suivi d'ensemble du programme de réforme du secteur de la sécurité.

## COMPOSANTE 6 : SUIVI ET ÉVALUATION

Dans le cadre de ce projet spécifique, un mécanisme inclusif de suivi-évaluation sera mis en place comprenant l'ensemble des partenaires de mise en œuvre.

Un plan de suivi-évaluation sera élaboré et intégré au cadre global de suivi évaluation du PPCP.

L'Unité de Coordination et de supervision du PBF-Guinée veillera à son intégration dans les mécanismes globaux de coordination, de rapportage et de suivi-évaluation. Cette Unité veillera également à la création de synergies et de cohérences avec les autres projets PBF et à l'analyse des leçons qui seront engendrées. Conformément aux normes de gestion des projets DEX, un rapport d'étape sera produit tous les trois (3) mois.

Toutefois, le PNUD, à travers les experts mobilisés veillera sur le déroulement des activités ainsi que sur la qualité du processus et l'atteinte des résultats visés.

Une évaluation à mi-parcours est prévue au démarrage de la phase 3 ; elle sera faite par l'expert en fonds de pensions.

## COMPOSANTE 7 : Analyse des risques et hypothèses

Le processus de la réforme du secteur de la sécurité se déroule dans un contexte politique de renouveau démocratique favorable, marqué par la volonté affichée des autorités d'engager les changements tant attendus des populations guinéennes sur les plans sécuritaire et du comportement des FDS. Mais en même temps, la situation sécuritaire demeure particulièrement instable et volatile ainsi que l'atteste l'attaque de la résidence du Président de la République le 20 juillet 2011 par un groupe de militaires.

Sur le plan politique, les dernières élections présidentielles ont donné lieu à des troubles sociaux encore vivaces et les prochaines élections législatives suscitent une effervescence politique perceptible, dans un climat marqué par des considérations ethniques et où le dialogue entre la majorité présidentielle et l'opposition paraît difficile, en dépit de nombreuses initiatives de médiation.

Si les perspectives de changements suscitent l'intérêt et l'adhésion populaires, en revanche des incertitudes subsistent chez certains militaires notamment sur les conséquences de ces changements sur les avantages acquis et génèrent des inquiétudes susceptibles d'avoir de l'impact sur le bon déroulement du processus.

Le projet est donc conditionné par de multiples facteurs externes non maîtrisables :

1. La situation sécuritaire encore fragile et volatile : des éléments incontrôlés de l'armée peuvent compromettre le fragile retour à la démocratie,

2. Le processus électoral en cours, avec des risques de tensions en perspective. L'issue des prochaines élections législatives pour lesquelles un consensus politique n'est pas encore trouvé aura un impact sur la stabilité politique qui conditionne l'exécution du projet.

Certains risques en revanche peuvent et doivent être attentivement anticipés et contrôlés :

1. L'engagement politique fort et sans ambiguïté des autorités politiques à conduire le processus de réformes. Grâce à la volonté affichée du Président de la République et des autorités gouvernementales, les FDS pour leur grande part suivent le processus avec une conviction appréciable.
2. La stratégie de communication et la façon de délivrer les messages de manière claire et rassurante seront déterminantes. La sensibilisation qui sera effectuée avant la mise à la retraite a une valeur hautement stratégique. Bien souvent en effet, les processus de démobilisation d'ex-combattants ou de mise à la retraite massive des militaires de l'armée régulière ont donné lieu à de nouvelles spirales de violences et d'instabilité en raison principalement et à la fois :
  - Du déficit d'information sur les procédures concrètes de mise en œuvre,
  - de l'absence de mesures d'accompagnement,
  - de la défaillance du système de fonds de pensions, retard ou autres désagréments y relatifs,
  - Parallèlement et parfois de façon délibérée, de la diffusion de fausses informations et de rumeurs inquiétantes par les opposants à la réforme.

Certains risques sont liés au sentiment d'injustice qui pourrait survenir quant à l'équité dans l'établissement de la liste de départ à la retraite et au regard des avantages entre les partants à la retraite dans le cadre du présent projet et ceux des années 2012 et suivantes. Ils sont susceptibles de générer des mouvements de mécontentement préjudiciables au processus de mise à la retraite, voire à la stabilité :

3. Le respect strict des critères annoncés de mise à la retraite : tous les militaires recrutés de 1952 à 1975 et uniquement cette catégorie.
4. Ne pas recruter à nouveau ceux qui sont partis à la retraite : mettre en place les mécanismes permettant de s'assurer que les militaires mis à la retraite ne sont pas à nouveau réintégrés dans les effectifs de l'armée ;
5. poursuivre la mise à la retraite dès 2012 (données issues du recensement biométrique des forces armées) pour éviter que ceux ayant été mis à la retraite dans le cadre du présent projet s'estiment floués : un calendrier de mise à la retraite devra être établi à la fin du recensement biométrique ;
6. assurer un avantage comparable aux partants à la retraite après le présent projet : instituer un congé de départ à la retraite (trois mois de congés payés avant la date

effective de la retraite : la mesure est ainsi financièrement indolore pour les finances publiques).

7. Enfin, l'un des risques majeurs de ce projet est la rupture du salaire alors que la pension n'est pas disponible à être payée : il est essentiel de continuer à payer les salaires de ces nouveaux retraités tant que leurs pensions ne sont pas effectivement prêtes à être payées dans les centres de paiement des pensions militaires. Autrement, il y a un grand risque de remous sociaux qui peuvent perturber le climat social déjà instable sur le plan sécuritaire.

L'estimation initiale faite par les autorités guinéennes montre que les 4295 militaires à mettre à la retraite coutent un peu plus d'un million de dollars US chaque mois aux finances de l'État. Quel que soit le montant du projet, il s'avère efficient à très court terme car permet de soulager définitivement le budget.

**Hypothèse 1 :** Les phases 1 et 2 sont concluantes. Les objectifs sont atteints ; les facteurs de risques sont maîtrisés ; et toutes les conditions sont réunies pour la poursuite de la phase 3 du projet. Sur la base du rapport d'évaluation à mi-parcours, la phase 3 est enclenchée (mise à la retraite proprement dite).

**Hypothèse 2 :** Si les phases 1 et 2 ne sont pas concluantes, le rapport d'évaluation à mi-parcours précisera les conditions à remplir pour continuer la phase 3 du projet. Une liste d'indicateurs spécifiques sera élaborée dans les termes de références de l'évaluation à mi-parcours du projet, en liaison avec la partie guinéenne pour préciser les conditions d'enclenchement de la phase 3. La poursuite du projet sera conditionnée par la satisfaction desdits indicateurs.

PEACEBUILDING FUND

ANNEX I : PROJECT SUMMARY PART ONE

Recipient Organization:	UN	PNUD Guinée		
Implementing Partner(s):	Ministère Délégué à la Défense Nationale Ministère de l'Economie et des Finances Ministère Délégué au Budget			
Project Number:	PBF/			
Title:	Appui à la Mise à la retraite de 4300 militaires de l'armée guinéenne			
Location:	République de Guinée			
Approved Budget:	Project			
Duration:	Novembre 2011 – Juillet 2012			
SC Approval Date:		Start		Completion :
Project Description:				

PBF Priority Area:	
PBF Outcome:	

Key Project Activities:	
Procurement:	

## PROJECT STATUS UPDATE PART TWO

STATUS REPORT AS OF (date)

Recipient Organization:	UN	PNUD Guinée	
Implementing Partner(s):	Ministère de la Défense Nationale Ministère de l'Economie et des Finances		
Project Number:	PBF/		
Title:	Appui à la Mise à la retraite de 4300 militaires de l'armée guinéenne		
JSC Approval Date:			
Funds Committed:		% of Approved:	
Funds Disbursed:		% of Approved:	
Forecast Final Date:		Delay (Months):	

Outcomes/indicateurs	Achievements/Resultats	Challenges
La restauration de la gouvernance du secteur de la sécurité par le respect des textes et par la normalisation des règles de fonctionnement des forces de défense et de sécurité.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Une approche méthodologique et un plan de mise à la retraite de 4300 militaires sont élaborés.</li> <li>2. Les Forces de Défense et de Sécurité sont sensibilisées sur le plan de mise à la retraite et les modalités pratiques de sa mise en œuvre.</li> <li>3. 4300 militaires sont mis à la retraite.</li> <li>4. Un système renforcé de paiement des pensions militaires est mis en place.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Une analyse statistique des militaires actifs qui remplissent les conditions requises pour leur mise à la retraite.</li> <li>b. Un diagnostic sur la situation actuelle relative à la gestion des pensions et des interrelations institutionnalisées entre les divers intervenants, permettant d'identifier les acquis et les atouts, les déficiences, difficultés et contraintes, et les leçons tirées.</li> <li>c. Faire connaître les avantages qui seront accordés aux militaires pensionnés et les modalités pour y bénéficier.</li> <li>d. Le processus de mise à la retraite des 4300 militaires est réalisé.</li> </ol>