



United Nations
Economic Commission for Africa
Nations Unies
Commission économique pour l'Afrique

STAFF UNION



SYNDICAT DU PERSONNEL

RAPPORT DE MISSION

Visite officielle du Syndicat du personnel de la CEA à
l'IDEP

Institut pour le Développement économique et la
Planification,

IDEP

Dakar/Senegal

Mahamadou Nassirou Ba, President, ECA Staff Union

Mission report: Nassirou Ba and Mbatio Samb

24-28 Octobre , 2022

Le fond:

Le Président du Syndicat du personnel de la CEA a visité l'IDEP du 24 au 28 octobre dans le but (i) de rencontrer physiquement le personnel, d'écouter ses problèmes et de concevoir ensemble des solutions, (ii) de sensibiliser les membres du personnel aux avantages de l'adhésion au Syndicat du personnel de la CEA et (iii) de rencontrer la direction pour connaître ses problèmes et ses points de vue sur les questions relatives au bureau.

Au Sénégal, les mesures de prévention de Covid 19 étaient très strictes et le bureau était fermé et fonctionnait en mode



télétravail.

Le Syndicat du personnel a toujours été en contact avec le personnel de l'IDEP sur des questions personnelles et générales. A cet effet, il a été décidé que le Président rende visite à l'IDEP et discute des problèmes en profondeur.

Le Bureau:

L'Institut africain de développement économique et de planification (IDEP) est une institution panafricaine créée en 1962 par l'Assemblée générale des Nations unies. Il a commencé ses activités en novembre 1963 avec pour objectif principal d'accompagner et d'aider les pays africains nouvellement indépendants à renforcer leurs capacités en ressources humaines, condition préalable au maintien de l'indépendance et à la promotion du développement socio-économique. Ses activités principales, découlant de son mandat, s'articulent autour d'un portefeuille de programmes de développement des capacités et de formation, ainsi que d'une série d'initiatives de recherche et de dialogue sur les politiques. Il fournit également des services consultatifs à la demande aux gouvernements et aux institutions publiques et sert de forum pour l'exploration de pensées alternatives sur le développement de l'Afrique.

L'Institut est un organe subsidiaire de la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique (CEA) et est désormais pleinement intégré à la CEA. Il a son siège à Dakar, au Sénégal, et comprend les 54 États membres africains. L'IDEP est l'institution panafricaine pionnière créée sur le continent africain pour le développement, la mise à niveau et/ou l'actualisation des aptitudes et compétences techniques des fonctionnaires en milieu de carrière et des hauts fonctionnaires dans le domaine de la gestion économique et de la planification du développement.

Depuis sa création, l'IDEP a principalement travaillé dans le cadre de son mandat pour soutenir les gouvernements africains dans leurs efforts de formation et de développement des capacités dans les domaines de la gestion économique et de la planification. À cette fin, l'IDEP travaille en étroite

collaboration avec les ministères des finances, du développement économique et de la planification de ses États membres africains afin d'évaluer leurs besoins et de développer des cours généraux, spécialisés et personnalisés pour leurs fonctionnaires en milieu de carrière et leurs hauts fonctionnaires. Il travaille également avec divers ministères concernés par le développement socio-économique de l'Afrique. En plus de son mandat principal de formation et de développement des capacités, l'Institut mène également des recherches politiques connexes sur divers thèmes de gestion économique et de planification du développement. En outre, il fournit des services de conseil politique à la demande des États membres, adaptés aux besoins spécifiques des gouvernements demandeurs. Enfin, l'Institut organise régulièrement des dialogues politiques, des séminaires publics et des conférences politiques.

Les Détails de la Mission :

1. TOUR DE TABLE POUR PRESENTATION DES PARTICIPANTS

Les membres du personnel, pour la majorité, connaissaient déjà le Président, qui venait à l'Institut dans le cadre de ses activités professionnelles. Ce qui a rendu le contact très convivial.

2. CONTEXTE ET DEROULEMENT DE LA VISITE

Le Président a fait un rappel de la décision du dernier AG du Staff Council que le syndicat serait ouvert aux membres du personnel des BSR et IDEP. C'est ainsi que les sorties du Comité exécutif sont organisées pour rendre visite aux BSR et IDEP : Lusaka, Rabat, Kigali, Dakar, Yaoundé et Niamey. D'habitude le président est accompagné d'un membre mais pour cette visite à Dakar, pour des raisons budgétaires, il est le seul.

Pendant chaque visite, le Président et sa délégation rencontre d'abord le Directeur/Directrice de l'organe pour parler de stratégies de longue durée et des stratégies questions/problèmes en cours. A la suite il rencontre les représentants du staff personnel local la rencontre avec le syndicat local. Ensuite il rencontre tous les membres du syndicat pour faire les présentations des instances et discuter de problèmes qui concernent le personnel. Selon lui les discussions devront permettre au Comité de prendre en charge certains problèmes à en discuter avec les leaders/managers avant que cela ne s'amplifie.

3. RENCONTRE AVEC LES REPRESENTANTS

Points abordés :

- a. De prime abord, le staff de l'IDEP semble encore être laissé en rade ; l'intégration suggère une application des devoirs mais aussi une jouissance des droits.
- b. Reclassification nécessaire de postes : Harmonisation des postes est plus que nécessaire et urgente pour éviter toute discrimination : Le Président a promis d'en parler a HR et au ES a.i.
 - o Pour des fiches de poste, c'est pareilles, en ce sens que, le personnel de l'IDEP est moins gradé que son paire/ses paires de la CEA et des SROs (Bureaux sous régionaux) : vérifier au niveau des postes NO et P3. De plus les NOA et NOB n'existe plus qu'à l'IDEP. Cela doit être vu et analysé dans le but d'un ajustement
- c. Liste du staff de la CEA : Le Staff de l'IDEP n'est pas sur la master-liste du Staff de la CEA sauf les P et D. le President a promis d'en parler a HRSM
- d. IDs/Badge et laisser-passer ONU : Sauf les P et D, le personnel de l'IDEP n'a pas de Badges UN, ni de laisser-passer. En visite à la CEA, ils sont reconnus comme de simples invités/visiteurs par la sécurité, avec toutes les conséquences que cela produits. Avant même de recevoir une réponse par rapport aux demandes de UNLP, leurs missions sont

déjà accomplis. Et parfois ils ne reçoivent même pas de réponse. Le Président a promis de régler ça au plus vite avec HRSM car pour lui c'est seulement une négligence. ○
Passage de G/NO à P : Cela sera discuter avec HRSM et un retour sera fait au staff

- La distribution des rôles dans UMOJA doit être revu parce que certains sont surchargés. Le Président a pris note
- Augmentation de salaires : Local Staff Salary Survey (LSSS) ○ Monolinguisme (préférence de l'anglais) pendant les Town-hall et les réunions impliquant l'ensemble du personnel. Il a été discuté et convenu que cela est une préoccupation majeure et le Président a commencé a travaillé sur ça d'ailleurs. Les grandes réunions seront faites avec traductions et les interventions en français seront permises. Le problème a été discuté avec le SE a.i. donc ce n'est qu'une question de temps.
- Dispositions de travail flexibles : permettre au staff de faire du télétravail 2-3 jours vu les circonstances dans lesquelles ils délivrent les résultats (stress, fatigue, grande circulation de voitures a Dakar etc.). ○ Recrutement de staff non sénégalais à l'IDEP : vérification de la disposition du nombre de kilomètres par rapport au lieu de résidence ; il y a un STAI qui corrobore tout cela. Le Président va suivre...
- Elections des représentants IDEP : cela se fera comme les membres du Syndicat qui sont à l'IDEP viennent de faire leur première prise de contact avec le Comité à travers le Président. Un polling-officer leur sera affecté le jour des élections. L'IDEP elura un representant pour le Bureau général du Syndicat et un Suppléant

○

4. PRESENTATION DU CONSEIL DU SYNDICAT

Référence : *STATUTS ET RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU SYNDICAT DU PERSONNEL DE LA COMMISSION ÉCONOMIQUE POUR L'AFRIQUE*

5. PRESENTATION DU COMITE EXECUTIF DU SYNDICAT

Référence : *STATUTS ET RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU SYNDICAT DU PERSONNEL DE LA COMMISSION ÉCONOMIQUE POUR L'AFRIQUE*

Exemples sur le travail : Comité sur Covid : s'assurer que le bien être du Staff est assuré ; Groupes électrogènes...

6. PRESENTATION DE FUNSA

La Présidence de FUNSA toujours donné au SU de la CEA comme organisation la plus grande. Des sujets qui touchent toutes les orgaizations sont traités la dedans. Ex. augmentation des congés des pères et aussi des mères. 16 semaines pour les mamans et 6 semaines pour les papas.

QUESTIONS/DISCUSSIONS

- Q : Existe-t-il une carte de membre qui prouve l'appartenance au syndicat ? R : Cartes de membres : Ca été arrêté pour question de budget.
- Q : Quels documents pourraient éclairer le membre sur ce qu'il peut faire ou ne pas faire ? R : oui il existe des documents, parfois seulement en anglais. Cependant le combat pour le multilinguisme est en cours. Le besoin est là parce que la CEA compte 4 bureaux francophones ; un effort est ainsi à faire. Donc le Président a promis de traduire ces documents en français et de les circuler.

- Q : Comment le Président et les membres du bureau, des comités et du conseil arrivent-ils à gérer la vie professionnelle et les activités syndicales ?
 - R : il y a un circulaire (ST/AI/293) qui traite de la décharge sur les horaires de travail pour le président et les membres du comité exécutif ?
- Q : Y a-t-il une différenciation s'agissant des droits pour le staff du siège à Addis et le staff de l'IDEP ?
 - R : Non, il n'y a aucune différence lorsqu'il s'agit des droits des membres du personnel et le syndicat tient à s'assurer que chaque staff jouit pleinement de ses droits au sein de l'organisation.
- Q : Quels sont les avantages à être membre du syndicat ?
 - R : En plus de pouvoir bénéficier des services rendus par le Comité exécutif en matière de droits et de bien-être, un des avantages pourrait être vu sur le plan financier ; par exemple jouir de prêts ou de garantie de prêts pour pouvoir réaliser des projets personnels.
- Q : Est-ce que le personnel de l'IDEP a droit au Laisser-passer NU ? des collègues ont déposé et cela a été sans suite jusqu'à présent alors qu'ils ont déjà fait leur mission.
 - R : Bien sûr, il suffit de présenter un justificatif de voyage ; c'est la seule condition sinequa none. Il faudra faire le suivi et en informer le Comité du syndicat. Le Président a demandé que les demandes prochaines passent par lui et qu'il s'en chargera.
- Q : Comment se passe les augmentations de salaire ? parce qu'il y a quelque temps, le personnel de Addis en a bénéficié alors qu'à l'IDEP ce n'était pas le cas.
 - R : c'est par pays. La question sera posée au Coordinateur Résident pendant la visite de courtoisie organisée à la fin de la visite du Président. (Enquête intermédiaire sur salaires du personnel local).
- Q : Contrat sur une plus longue durée au lieu d'un an : possibilité de revoir cela ? car ca peut empiéter sur les demandes de prêts
 - FUNSA est intervenue pour que les banques tiennent compte de cela. Les budgets sont votés annuellement.
 - Contrat Continu (Continuous appointment). Cela reprendra l'année prochaine pour les catégories P. Pour les G c'est déjà possible (tous) et une décharge était faite l'année dernière.
- Q : Pourquoi un staff devrait rester 10 ans au même niveau ?
 - R : C'est le système qui est fait ainsi. C'est un problème très sérieux car les Nations Unies ne font pas de promotions internes. Et de surcroît, à la CEA la chance n'est pas donnée aux personnels internes d'être automatiquement choisi quand ils sont recommandés contrairement à ce qui se fait dans d'autres organisations ; une fois l'interview réussi, le staff recommandé par le panel est privilégié. Toutefois, une des demandes du Plan d'Action de l'engagement du Personnel (Action Plan of Staff Engagement-2022) constitue cet aspect.
- Q : le personnel G a-t-il droit à l'« Education grant » ?
 - R : Non, c'est pour les internationaux.
- Q : Mobilité du staff ○ R : Cela fait 10 semaines que le SMC s'est réuni, et un des points discutés est relatif à la mobilité . L'annonce concernant la mobilité devrait sortir incessamment. Le Président a répondu qu'il a fait plusieurs annonces sur ca déjà. Le staff veut la mobilité a volonté et ca sera quelque chose comme ca.
 - R : Le staff local peut tenter de demander à intégrer les missions de paix.

Les Divers :

Les autres discussions ont porté sur les ressources servant à payer les salaires : le UN Grant est utilisé pour payer le staff professionnel tandis que le staff local est payé sur les contributions des Etat membres. Le Président devra avoir une entrevue avec l'administratrice pour de plus amples informations.

Un autre point a porté sur le bien-être du personnel, notamment la mise en place d'un espace de détente (caféteria/lounge/gym). Le Président a rassuré les membres du personnel de l'IDEP que si la demande est faite au Bureau du syndicat à travers leurs représentants, une réponse favorable leur sera donnée à hauteur des ressources qui peuvent être allouées.

La question de recrutement de staff étranger (non sénégalais) aux postes G a été aussi abordée. Sur ce point le Président a informé ne pas être au courant d'une restriction exclusive de recrutement à une nationalité. Il a précisé que le staff G d'Addis sont régulièrement accepte aux poste G a New York et il dit que même au moment ou il parlent 2 staff s'apprentent a rejoindre le Siege dans des postes G. Il a aussi dit que c'est peut-être un règlement de la sous région CEDEAO. De toutes façons il s'informerait et ferait un retour au staff.

7. PRESENTATIONS : Staff Management Committee (SMC) which operate at New York / CCSIUA (Coordination Committee of International Staff Unions and Associations) based in Geneva
QUESTIONS

- Q : Quels sont les des moyens d'actions possible des syndicats de personnel des NU (ex. droit de grève) au cas où les dispositifs de règlement de conflits (ex. conciliations) ne marchent pas ?
 - R : Non le personnel des NU n'a pas le droit de grève parce que tout est mis en place pour faire recours et pour négocier. Cependant ils ont le droit de boycott.
- Q : y a-t-il une hiérarchie entre SMC et CCISUA ?
 - R : Non pas de hiérarchie. C'est deux Organizations sœurs qui s'occupent du personnel des Nations Unies et d'autres agences sœurs.
- Q : Concernant les dispositions qui prévoit de signaler des cas d'abus, est-ce que cela n'ouvre pas la voix à des membres du personnel à utiliser le système pour cacher ses insuffisances, ses manquements, etc. ?
 - R : selon le Président leur travail se base sur l'honnêteté présumée des membres du syndicat de dire la vérité quand il le faut. Il est conseillé au staff de parler à leur managers, en cas de négligence de leur part, au lieu de considérer certaines situations comme abus de pouvoir. Il peut y avoir des situations de notations controversées pendant l'évaluation des performances, mais le nouveau format des e-pas permet des discussions fréquentes entre le manager et le staff.

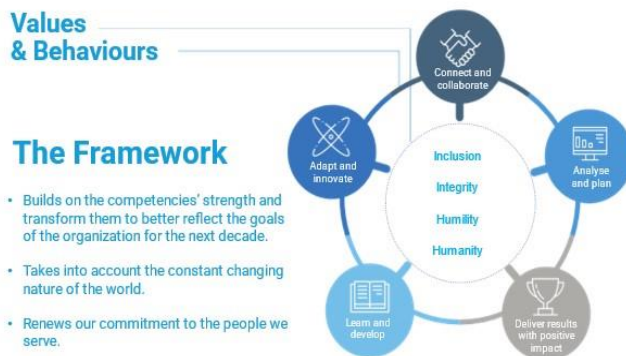
Autre sujet abordé avec le personnel de l'IDEP et le leadership

Suite à la reprise de la présence au bureau, le staff a demandé une flexibilité pour adopter une forme hybride de travail (2-3 jours de présence au bureau et le reste de la semaine en télétravail). Ceci semble dépendre de la discrétion de la Directrice, qui a une délégation d'autorité, pour ce qui concerne les nouvelles dispositions d'intégration des FWA (télé-working). Toutefois, le Président a informé en avoir discuté avec elle et en appelle à la responsabilité de chacun pour éviter les abus (réactions tardives aux interpellations liées à son travail ; joignabilité ; respect du temps de présence physique au bureau ; respect des heures de bureau travail à distance ; délivrer les résultats). Selon lui, les chefs de divisions/sections pourront monter au créneau pour s'assurer du respect du temps de présence au travail

au bureau ou à distance. En tout état de cause, c'est une disposition à considérer en vue du déménagement vers Diamniadio.

8. PRESENTATION : Valeurs et Comportements/ Values and behaviours

Pour cette présentation, la Directrice de l'IDEP y a participé, en sa qualité de Champion de « Valeurs et Comportements » au niveau de la CEA.



Points présentés :

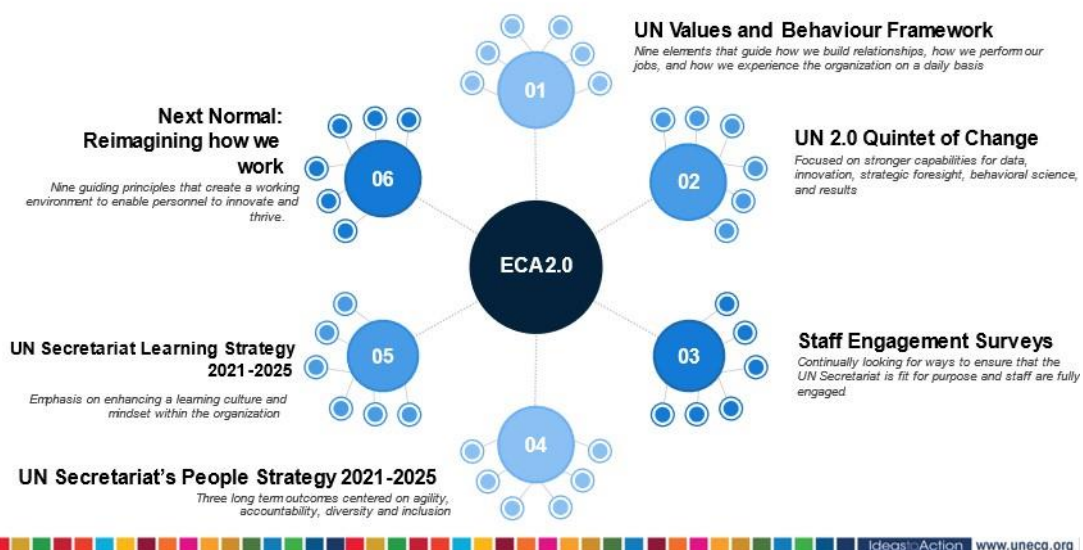
9 : Integrated chain management approach : les différents cadres sont interreliés, Inclusion, intégrité, humilité et humanité. Ces 4 valeurs sont le résultat de beaucoup d'enquêtes, de vérifications et d'interviews. Le constat était qu'on se focalisait sur les livrables sans faire attention aux moyens d'atteinte de ceux-ci. Ainsi la question de savoir où se trouvent

l'humilité et l'humanité dans ce cadre. Même l'environnement de vie du staff compte. Cela permet de prendre en compte l'intérêt général de l'organisation.

- La révision de ces valeurs a été faite sur la base des compétences qui existaient déjà et qui restent.
- Un dialogue régulier est nécessaire pour diluer la tension, permettre le « reach out » entre collègues et superviseur) : une fois tous les mois ou même plus.
- Nécessité que chaque division et chaque section le prennent en charge

La Gestion Intégrée en Chaîne : Integrated Chain Management

The opportunities



10 : Intervention de la Directrice de l'IDEP, Mme Karima



○ Selon elle, la Covid a permis de réfléchir sur la valeur de l'humain. Le staff pouvait travailler et délivrer sous stress. Cela doit se répercuter sur les activités de tous les jours. Au niveau individuel l'appartenance au NU permet de servir le monde dans le cadre du travail.

○ Les aspects ont été discutés au niveau du leadership dialogue (fait déjà à l'IDEP). Qui permet d'aller en profondeur.

○ La CEA est l'un des départements qui ont fait plus de progrès. Elle et l'actuel SE par intérim, M. Antonio Pedro, ont bénéficié de formation de sensibilisation pour identifier les blocages sur lesquels il faut travailler davantage. Ils ont eu la possibilité de discuter avec le staff et cela lors de différents Town hall, des SLT, avec les RH dans le cadre du change management. Beaucoup d'efforts est consenti pour que cette culture se diffusent à tous les niveaux. A partir de 2023 ce sera au niveau des e-pas.

○ Selon elle, tout le monde est en train d'apprendre pendant cette mise en œuvre et il faut que les collègues posent des questions. Cela devra permettre de répercuter cela à notre niveau en s'appropriant ces nouvelles valeurs et faire en sorte qu'elles soient bien assimilées et devenir une réalité dans le cadre du change management.

- Dans d'autres institutions, certaines contraintes par rapport à la mise en œuvre des valeurs et comportements sont liées à un manque d'implication du leadership.
- Après les résultats du Staff engagement Survey, une analyse intéressante a été faite au niveau de l'IDEP de sorte qu'un plan a permis de définir nos propres priorités. En nuanciant ces priorités peuvent être traduit en meilleure performance à l'IDEP. Ex. la communication au niveau de la CEA n'est pas la même chose qu'au niveau de l'IDEP : communication interne, etc.

11. QUESTIONS

- Q : Humanité vs technologie ? UMOJA n'est-il pas en train de remplacer le staff ?
- R : le Président a recadré en appelant à ne pas confondre humanité comme sujet physique et humanité comme valeur ; c'est-à-dire être sensible au prochain. Ex. une personne n'a pas toutes les solutions. Un chef peut apprendre d'un supervisé. On doit tous travailler ensemble. De plus, UMOJA est mis en place par des humains ; c'est le contexte d'un monde qui avance qui l'exige. ○ Q : Comment mesurer les valeurs ? évaluation le degré d'humanité/humilité ? ○ R : Les nouveaux e-pas permettent de régler plusieurs problèmes, à savoir, les réunions régulières (enregistrées sur papier) entre manager et staff. Ces discussions

permettent de diluer une quelconque tension, parler de problèmes et trouver des solutions. Si une question est négligée, les supports de ces discussions pourront être utilisés.

- Q : Pourquoi la CEA offrent des postes à des citoyens de pays d'autres continents ? Est-ce que c'est seulement la diversité ou bien c'est parce que les compétences n'existent pas en Afrique ? Le Président est d'accord sur l'inquiétude posée et a informé qu'il regardera ça de près car les autres Organisations des Nations Unies dans les autres continents ne recrutent pas les africains ou du moins très peu.
- R : Les postes sont des postes des NU et sont ouverts à tout le monde. La décision est prise par le manager qui recrute. Les managers, les SEs et le SG ont une obligation d'atteinte d'objectifs et parmi lesquelles le respect de la diversité culturelle/régionale, la représentation géographique, l'équilibre genre.

Mais il n'y a pas de transparence dans tout ça. ○

12. PRESENTATION DU NEXT NORMAL :

Avec Covid il a été enregistré des gains en termes de réduction de carbone (carbon footprint) et d'autres charges. Il a été alors discuté de la possibilité d'intégrer l'aspect mode de travail hybride en renforçant les dispositions de FWA (la flexibilité dans les arrangements de travail)

L'agilité ici consiste à donner la latitude au staff de faire le télétravail dans leur lieu d'affectation (Duty station). En effet, il a été observé que des gains importants dans le télétravail concernant la possibilité de produire plus et délivrer mieux. Mais dans ce cas comme les bénéfices associés au poste devraient se perdre en situation prolongée de télétravail, les concernés ont choisi de discuter d'une meilleure manière innovante dans le cadre du travail. Dans ce cas, ce qu'il faut privilégier c'est que les produits de travail ne doivent pas être affectés. C'est-à-dire que le télétravail ne diminuera pas le rendement et que ça se passera dans les normes des valeurs et comportements appliqués dans les Nations Unies. Cela appelle à la conscience professionnelle de tout le personnel des NU. Le nouveau normal est appliqué aujourd'hui à New York et le staff part seulement 2 jours par semaine au bureau.

13. QUESTIONS



○ Q : Inclusion des personnes vivant avec handicap ?

○ R : Un comité s'occupe de ces questions. Les handicapés sont toujours prioritaires

○ Q : prise en charge de la santé mentale du staff ? (Health professional in SROs and IDEP)

○ R : L'experte qui est à la clinique à Addis Abeba est uniquement anglophone alors que pour certains staffs, consulter un médecin pour parler de problèmes liés à la santé mentale nécessite de pouvoir communiquer en français. Selon Mme Karima, un dispositif est mis en place par le UNRC à Dakar avec 2 staff conseillers ; et durant Covid il y a eu un autre conseiller. Certains collègues l'ont utilisé. Le Président

a promis de discuter ca aussi avec la clinique pour que les francophones puissent être pris en compte.

- Q : Les consultations physiques et virtuelles ont certainement une différence ?
- R : Bien sûr mais beaucoup de gens le consultent en virtuel même s'ils sont à Addis.
- Q : la diversité se reflète-t-elle sur la considération d'autres langues de travail pendant les réunions ?
- R : Le débat est en cours et l'année prochaine, pendant les grandes réunions (Town hall et les APPRM) l'interprétation sera possible.
- Q : Activités de team building?
- R : Il faut que les managers organisent des activités de team building.

- Q: est-ce que le renforcement de capacité pour le staff est financé par l'institution?
- R : Non, il n'y a pas de budget pour cela à part les formations données gratuitement par les divisions de temps en temps, Cependant, il est alloué du temps (une semaine) pour chaque staff de faire des formations personnelles. Cela est à discuter au paravent et approuvé par le superviseur

14. DIVERS

- Trouver la solution pour le matériel/équipement amorti toujours garder dans les locaux avant le déménagement vers Diamniadio.
- Rencontre avec UNCT : enquête salariale au Sénégal ; déménagement vers Diamniadio ; nécessité de repenser le télétravail en tenant compte de la distance.

Conclusion :

La mission a permis au président du Syndicat du personnel d'interagir avec le personnel de l'IDEP sur de nombreuses questions qui n'étaient auparavant que partiellement ou jamais abordées.

La Directrice est disposé à répondre favorablement à la plupart des demandes du personnel, à condition que les résultats, le professionnalisme et l'engagement du personnel ne soient pas compromis.

De nombreuses questions diverses ont été rapportées à HRSM et ont été résolues et/ou sont en voie de l'être.

Tout le personnel de l'IDEP sont des membres payant du Syndicat du personnel et se sont engagé à soutenir le Syndicat du personnel dans ses efforts pour préserver et protéger les droits, les privilèges, la sûreté, la sécurité et le bien-être du personnel de l'IDEP et de la CEA.

LISTE DU PERSONNEL DE L'IDEP (membres du Syndicat)

N°	Staff member	Contact
1	Thierry Amoussougbo	amoussougbo@un.org
2	Flavia Domingas Mendes Ba	mendesba@un.org
3	Adama Sira Bah	sirabah@un.org
4	Charles Bara	henribara@un.org
5	Karima Bounemra Ben Soltane	karima.bounemra@un.org
6	Mamadou Cisse	mamadou.cisse@un.org
7	Salimata Cisse	salimata.cisse@un.org
8	Alois Coly	constancoly@un.org
9	Mamadou Diaw	diaw4@un.org
10	Paulette Diene	dienep@un.org
11	Antonin Diouf	benoitdiouf@un.org
12	Mamadou Ka	dembaka@un.org
13	Zeynabou Kane	zeynabou.kane@un.org
14	Catherine Lalyre	catherine.lalyre@un.org
15	Aime Mangoumen Mbatkam	mangoumenmbatkam@un.org
16	Berthilde Mukanyiligira	mukanyiligira@un.org
17	Amsatou Ndiaye	ndiaye54@un.org
18	Anna Ndiaye	diopndiaye@un.org
19	Malick Coumba Ndiaye	malick.ndiaye@un.org
20	Juliette Quenum	christinequenum@un.org
21	Mbathio Samb	samb1@un.org
22	Mamadou Sy	sy5@un.org
23	Lou Nan Pierrette Zah	lou.zah@un.org