



GROUPE D'EXPERTS JURIDIQUES (GEJ)

11 avril 2025, en distanciel

UPAP/CA/CPR/GTPJ/GEJ/03/2025- Doc n°03 et annexe

Original : français

PROPOSITIONS D'AMENDEMENT AU REGLEMENT DU PERSONNEL DE L'UPAP

Point N°5 de l'ordre du jour

1. Objet Propositions d'amendement du Règlement du personnel de l'UPAP	2. Références/paragraphes <ul style="list-style-type: none">• Actes de l'Union ;• Règlement du personnel de l'UPAP ;• Plan d'actions de la Commission politique et régulation du cycle quadriennal 2022-2025
3. Décision attendue <ul style="list-style-type: none">• Examiner le présent document de travail• Formuler tout(es) commentaires, observations ou propositions pertinentes	

I. INTRODUCTION

En exécution du programme d'activités 2024-2025, le Secrétariat général de l'UPAP a entrepris l'examen du Règlement du personnel de l'UPAP à l'effet de déceler les incohérences ou insuffisances et de proposer des amendements. Cette activité a été réalisée conformément à l'article 89 (3) du Règlement du personnel qui dispose que : **« L'initiative de la modification ou de l'amendement peut aussi émaner du Secrétariat général. »** A cet effet, l'examen du Règlement du personnel de l'UPAP a abouti à la formulation de propositions d'amendement et de nouvelles dispositions. Les propositions d'amendement portent notamment sur la procédure disciplinaire, les modes de cessation de service, la mise à disposition, l'avancement, la promotion et le reclassement ainsi que sur les allocations pour frais d'études. Quant aux nouvelles dispositions proposées, elles sont relatives entre autres à l'introduction d'une retraite anticipée pour raisons médicales, la révocation et à la récusation des membres du comité consultatif.

Par ailleurs, dans le but de s'assurer de la prise en compte des principes directeurs en matière de gestion des ressources humaines, les propositions d'amendement au Règlement du personnel ont d'abord fait l'objet d'examen par le Groupe de travail sur les ressources humaines lors de sa réunion en ligne, tenue le 08 avril 2025. Ainsi, le présent document est soumis au Groupe d'Experts Juridiques (GEJ) pour examen après la prise en compte des observations et amendements du Groupe de Travail sur les Ressources Humaines.

II. OBJECTIFS DES PROPOSITIONS D'AMENDEMENT

Les objectifs poursuivis par les propositions d'amendement au Règlement du personnel sont entre autres de :

- Harmoniser les dispositions du Règlement du personnel de l'UPAP ;
- Renforcer l'équité dans la gestion des membres du personnel de l'UPAP ;
- Renforcer l'efficacité de la procédure disciplinaire tout en préservant au mieux les droits des membres du personnel de l'UPAP ;
- Mettre en œuvre les bonnes pratiques en matière de gestion des ressources humaines ;
- Mettre en œuvre les enseignements issus de la pratique en matière de gestion du personnel de l'UPAP.

III. DECISION ATTENDUE

L'équipe spéciale d'experts juridiques est invitée à examiner et formuler tout(es) commentaires, observations ou propositions pertinent(es).

REGLEMENT DU PERSONNEL		
<p>CHAPITRE VI</p> <p>AVANCEMENT ET PROMOTION</p> <p>ARTICLE 25</p> <p>AVANCEMENT D'ECHELON SANS CHANGEMENT DE GRADE</p>	<p>Le titre de l'article ne prend pas en compte « le reclassement » qui est pourtant traité sous ce chapitre et dans cet article.</p> <p>L'avancement et la promotion sont traités sous des articles distincts tandis que le reclassement l'est sous l'article 25, alinéa 8 et 9 portant sur l'avancement. Or il s'agit de deux (02) notions différentes.</p> <p>Il convient de corriger ses insuffisances de forme pour faciliter l'usage du Règlement du personnel de l'UPAP notamment à ces points.</p> <p>Cet article prévoit simplement le passage au grade suivant à un échelon dont la valeur est supérieure au salaire avant le reclassement sans préciser expressément la limite du caractère supérieur du nouveau salaire. Toute chose qui peut être une source d'abus ou de controverse dans la détermination du nouveau salaire du personnel reclassé.</p> <p>Aussi, il existe une erreur matérielle dans le contenu de cet article qui traite du reclassement. En effet, le terme « avancement » y figure. Or il s'agit de deux (02) notions différentes.</p>	<p>CHAPITRE VI</p> <p>AVANCEMENT, RECLASSEMENT ET PROMOTION</p> <p>ARTICLE 25</p> <p>Avancement d'échelon sans changement de grade</p> <ol style="list-style-type: none">1. <i>Tout membre du personnel dûment titularisé bénéficie d'un avancement d'échelon sans changement de grade sur la base du mérite et d'un rapport d'appréciation satisfaisant, après chaque année de service continu</i>2.3.4.5.6.7.

		<p>8. Le reclassement d'un grade à un autre est soumis à une évaluation des performances et de la conduite professionnelle dont le résultat est égal ou supérieur à soixante pour cent (60 %) et prouvant que le membre du personnel s'acquitte de façon satisfaisante de ses fonctions.</p> <p>9. Lorsqu'un membre du personnel atteint le dixième ou le dernier échelon de son grade, il passe au grade suivant et est placé à un échelon dont la valeur est supérieure à son salaire avant l'avancement au grade suivant. Ces nouveaux grade et échelon lui seront attribués à titre personnel après deux années consécutives passées au plafond du dernier grade.</p>
--	--	---

ARTICLE 26 (Nouveau)

RECLASSEMENT

1. Le reclassement d'un grade à un autre est soumis à une évaluation des performances et de la conduite professionnelle dont le résultat est égal ou supérieur à soixante pour cent (60%) et prouvant que le membre du personnel s'acquitte de façon satisfaisante de ses fonctions.
2. Lorsqu'un membre du personnel atteint le dixième ou le dernier échelon de son grade, il passe au grade suivant et est placé à un échelon dont la valeur est **immédiatement** supérieure à son salaire avant le reclassement ~~l'avancement~~ au grade suivant conformément à la grille salariale en vigueur à l'UPAP. Ces nouveaux grade et échelon lui seront attribués à titre personnel après deux années consécutives passées au plafond du dernier grade.

ARTICLE 1^{ER}

DEFINITION

Reclassement : il consiste au passage du dernier échelon d'un grade inférieur au grade immédiatement supérieur à un échelon donnant droit à un traitement immédiatement plus élevé.

Avancement : il consiste au passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur du même grade

Promotion : elle consiste au passage d'un poste de grade inférieur à un poste de grade supérieur

<p>ARTICLE 27-1 :</p> <p>ORGANES</p> <p>Il est créé un comité consultatif présidé par le Secrétaire général adjoint dont les Responsables de départements sont membres. Il est chargé de conseiller le Secrétaire général, de donner des avis, de faire des suggestions ou des propositions sur toutes les questions ayant trait à l'administration globale du Secrétariat général. Les fonctions, termes et conditions de fonctionnement de cet organe sont définis par le Secrétaire général.</p>	<p>En application de cette disposition, le comité consultatif doit être présidé par le (la) Secrétariat général (e) adjointe. Or il peut arriver qu'il (elle) soit absent (e) ou concerné directement par l'objet de la réunion (faute disciplinaire par exemple). Il convient alors de corriger cette disposition afin de se prémunir de tout dysfonctionnement dû à l'absence du (de la) Secrétaire général (e) adjoint (e).</p> <p>Par ailleurs, cette disposition indique que seuls les responsables de département sont membres du comité consultatif. Toute chose qui pourrait prolonger les délais de traitement des dossiers soumis au comité consultatif du fait de l'absence d'un ou de plusieurs responsables de département. Ainsi, il convient alors de prévoir une certaine flexibilité relative aux membres dudit comité en prévoyant la représentation des responsables de département en cas d'absence ou d'empêchement (congés, missions, etc.)</p> <p>Enfin, compte tenu du caractère souvent sensible des questions soumises au comité consultatif notamment les recrutements et les dossiers disciplinaires, il convient de prévoir les cas de récusation afin de se prémunir des conflits d'intérêts et de garantir davantage l'impartialité du comité consultatif et de ses membres.</p>	<p>ARTICLE 27-1 :</p> <p>ORGANES</p> <p>Il est créé un comité consultatif composé du Secrétaire général adjoint et des Responsables de départements ou leurs suppléants dûment désignés. Il est chargé de conseiller le Secrétaire général, de donner des avis, de faire des suggestions ou des propositions sur toutes les questions ayant trait à l'administration globale du Secrétariat général. Les fonctions, termes et conditions de fonctionnement de cet organe sont définis par le Secrétaire général.</p> <p>ARTICLE 27-2 (Nouveau)</p> <p>RECUSATION DES MEMBRES DU COMITE CONSULTATIF</p> <p>a) Chaque membre du comité consultatif doit se récuser à la réunion lorsque le membre du comité consultatif est directement concerné par l'objet de la session du comité consultatif ;</p>
---	---	--

		<p>b) Dans le cas où plusieurs membres sont concernés, la récusation des membres du comité consultatif se fait à tour de rôle suivant l'examen des dossiers inscrits à l'ordre du jour de la réunion.</p>
<p>Article 44 : Jours fériés</p> <p>1. Les jours fériés, chômés et payés pour l'ensemble du personnel de l'Union sont</p> <p>a) le 25 Mai, (journée de l'Union africaine) ;</p> <p>b) le 1er Mai (fête des travailleurs)</p> <p>c) les jours fériés observés par le pays hôte.</p> <p>2. Tout membre du personnel dont le pays célèbre la fête nationale bénéficie ce</p>	<p>Il résulte de cette disposition une incohérence avec les dispositions y relatives de l'Union Africaine. L'UPAP, en sa qualité d'organisation postale africaine et d'institution spécialisée de l'Union Africaine, peut observer ces dates importantes au niveau africain. Il est alors proposé de l'aligner aux dispositions de l'Union africaine surtout en ce qui concerne "jour de l'Afrique" et "jour de l'Union africaine".</p> <p>En rappel, l'article 4.2.2 du Règlement du personnel de l'Union africaine stipule :</p> <p>(b) Les fonctionnaires ont droit aux jours fériés officiels rémunérés suivants :</p> <p>i. Le 25 mai (Journée de l'Afrique) ; et le 9 septembre (Journée de l'Union africaine)</p> <p>(d) Lorsqu'un jour férié officiel tombe le weekend, les fonctionnaires ont droit à un (01) jour supplémentaire à leur congé annuel.</p>	<p>Article 44 : Jours fériés</p> <p>1. Les jours fériés, chômés et payés pour l'ensemble du personnel de l'Union sont</p> <p>a) le 25 Mai, (journée de l'Union africaine l'Afrique) ;</p> <p>b) le 9 septembre (Journée de l'Union africaine)</p> <p>c) le 1^{er} Mai (fête des travailleurs)</p> <p>d) les jours fériés observés par le pays hôte.</p> <p>2. Tout membre du personnel dont le pays célèbre la fête nationale bénéficie ce jour-là d'une journée chômée, à condition d'avoir introduit à cet effet une demande écrite</p>

<p>jour-là d'une journée chômée, à condition d'avoir introduit à cet effet une demande écrite formelle. Ce type de requête ne se limite qu'à une journée de fête nationale dans le cas des pays qui célèbrent leur fête nationale pendant plus d'une journée.</p>		<p>formelle. Ce type de requête ne se limite qu'à une journée de fête nationale dans le cas des pays qui célèbrent leur fête nationale pendant plus d'une journée. Si la fête nationale coïncide avec un jour non ouvré, le membre du personnel a droit à une journée compensatoire soit le prochain ouvré, soit tout autre jour accordé par le Secrétaire général.</p>
<p>Article 47(5) - A): Indemnités et avantages communs à tous les membres du personnel</p> <p>Il est versé une indemnité pour frais d'études pour chaque enfant à charge qui fréquente un établissement scolaire. Cette indemnité est versée aux enfants à charge de l'ensemble des membres du personnel recrutés tant à l'international que dans le pays siège de l'Union. Le montant versé aux membres du personnel recrutés</p>	<p>Cette disposition comporte une incohérence d'autant plus qu'elle ne tient pas compte de la particularité résultant du contrat de courte durée. En effet, tandis que les indemnités pour frais d'étude sont payées annuellement, certains membres du personnel bénéficient de contrat de courte durée qui est défini comme le contrat dont la durée est d'au moins trois (03) et de moins d'un (01) an.</p> <p>Il convient alors de corriger cette incohérence en prévoyant, à l'instar de l'Union africaine, des conditions particulières d'octroi aux membres du personnel de projet, à temps partiel, temporaires, les consultant et ceux titulaires de contrat de courte durée.</p>	<p>Article 47(5) - A): Indemnités et avantages communs à tous les membres du personnel</p> <p>Il est versé une indemnité pour frais d'études pour chaque enfant à charge, dans la limite maximale de quatre (04) enfants, qui fréquente un établissement scolaire ou universitaire à condition que cet enfant à charge soit âgé d'au moins trois (03) ans et pas plus de vingt-trois (23) ans.</p> <p>Cette indemnité est versée aux enfants à charge de l'ensemble des membres du personnel recrutés tant à l'international que</p>

localement correspond à quarante pour cent (40 %) de l'indemnité versée aux membres du personnel à l'international et en service en dehors de leur pays d'origine.

dans le pays siège de l'Union, conformément aux dispositions pertinentes de l'Union africaine.

Le montant versé aux membres du personnel recrutés localement, **à l'exception de ceux titulaires d'un contrat de courte durée**, correspond à quarante pour cent (40 %) de l'indemnité versée aux membres du personnel **recrutés** à l'international et en service en dehors de leur pays d'origine.

Le personnel de projet, à temps partiel, temporaire ou recruté sur la base de contrat de courte durée et les consultants n'ont pas droit à l'indemnité pour frais d'études. Toutefois, s'il est resté au service de l'Union plus de quatre (04) ans de manière continue, ses enfants ont droit à quarante pour cent (40%) de l'indemnité pour frais d'étude versée aux membres du personnel recrutés à l'international et en service en dehors de leur pays d'origine

<p>ARTICLE 57-1 :</p> <p>ADMINISTRATION DE LA SANCTION</p> <p>L'avertissement et le blâme sont administrés par le Responsable de Département dont relève le membre du personnel concerné ou par le Secrétaire général si le Responsable de département est concerné</p>	<p>Au regard de gravité (conséquence) du blâme qui nécessite son inscription au dossier de l'agent mis en cause, il s'avère de ne pas laisser l'administration d'une telle sanction à la seule discrétion du Chef de département. Par conséquent, il est proposé d'amender cet article de sorte à préserver les droits du personnel et éviter d'éventuels abus.</p>	<p>ARTICLE 57-1 :</p> <p>ADMINISTRATION DE LA SANCTION</p> <p>L'avertissement et le blâme sont est administré par le Responsable de Département dont relève le membre du personnel concerné ou par le Secrétaire général si le Responsable de département est concerné.</p>
<p>ARTICLE 57-2 :</p> <p>ADMINISTRATION DE LA SANCTION</p> <p>Aucune des sanctions disciplinaires prévues à l'article 56 ne peut être prise à l'encontre d'un membre du personnel avant que son cas n'ait été soumis au comité consultatif comme prévu dans le Règlement du personnel.</p>	<p>Etant donné que l'article 57-1 ci-dessus prévoit l'administration de l'avertissement par le chef de département ou par le Secrétaire général selon le cas, il est proposé d'amender l'art 57-2 afin de prendre en compte cette compétence reconnue au chef de département ou au Secrétaire général qui peuvent administrer l'avertissement sans avoir recours au préalable au comité consultatif</p>	<p>ARTICLE 57-2 :</p> <p>ADMINISTRATION DE LA SANCTION</p> <p>A l'exception de l'avertissement, Aucune des sanctions disciplinaires prévues à l'article 56 ne peut être prise à l'encontre d'un membre du personnel avant que son cas n'ait été soumis au comité consultatif comme prévu dans le Règlement du personnel.</p>

<p>ARTICLE 57-3 :</p> <p>ADMINISTRATION DE LA SANCTION</p> <p>La décision finale est prise par le Secrétaire général sur la base de la recommandation du comité consultatif. »</p>	<p>Etant donné que l'article 57-1 ci-dessus prévoit l'administration de l'avertissement par le chef de département ou par le Secrétaire général selon le cas, il est proposé d'amender l'art 57-2 afin de prendre en compte cette compétence reconnue au chef de département ou au Secrétaire général qui peuvent administrer l'avertissement sans avoir recours au préalable au comité consultatif</p>	<p>ARTICLE 57-3 :</p> <p>ADMINISTRATION DE LA SANCTION</p> <p>A l'exception de l'avertissement, la décision finale est prise par le Secrétaire général sur la base de la recommandation du comité consultatif. »</p>
<p>ARTICLE 58-2 :</p> <p>PROCEDURE DISCIPLINAIRE</p> <p>A la réception de la réponse écrite du membre du personnel ou à l'expiration du délai qui lui a été accordé pour répondre, s'il y a lieu de prendre une sanction disciplinaire prima facie, il est adressé par voie hiérarchique au Secrétaire général sur recommandation du comité consultatif, un rapport exposant les reproches formulés à l'égard du membre du personnel, la réponse</p>	<p>La version française a été alignée à la version anglaise.</p> <p>La dernière partie de l'article en sa formulation actuelle (sur recommandation du Comité....) laisse entrevoir une double saisine dudit Comité pour la même faute. Il est recommandé de supprimer cette dernière partie.</p>	<p>ARTICLE 58-2 :</p> <p>PROCEDURE DISCIPLINAIRE</p> <p>À la réception de la réponse écrite du membre du personnel ou à l'expiration du délai de réponse imparti, si l'on estime qu'il y a lieu, a priori, d'engager une action disciplinaire, un rapport exposant les faits reprochés et la réponse du membre du personnel, si celle-ci est disponible, est transmis par la voie hiérarchique au Secrétaire général, sur recommandation du Comité consultatif.</p>

reçue du membre du personnel étant jointe à ce rapport le cas échéant		
<p>ARTICLE 58-3 :</p> <p>PROCEDURE DISCIPLINAIRE</p> <p>Si, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, le Secrétaire général sur proposition du Comité consultatif estime qu'il y a lieu de prendre une sanction disciplinaire, il peut infliger un blâme écrit aux termes de l'article 5, ou saisir le comité consultatif pour avis, avant de prendre toute autre mesure disciplinaire.</p>	<p>L'article 58-3 est superflu et prévoit une double saisine du comité consultatif pour la même faute professionnelle. Cependant, l'esprit de cet article est expressément pris en compte dans la formulation de l'article 59-9. Ainsi, il est proposé sa suppression purement et simplement.</p>	<p>ARTICLE 58-3 :</p> <p>PROCEDURE DISCIPLINAIRE</p> <p>Si, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, le Secrétaire général sur proposition du Comité consultatif estime qu'il y a lieu de prendre une sanction disciplinaire, il peut infliger un blâme écrit aux termes de l'article 5, ou saisir le comité consultatif pour avis, avant de prendre toute autre mesure disciplinaire ;</p>

<p>QUORUM DU COMITE CONSULTATIF STATUANT EN MATIERE AUTRE QUE DISCIPLINAIRE</p>	<p>Aucune disposition ne fixe le quorum du comité consultatif statuant en matière autre que disciplinaire. Cependant, l'article 59-3 fixe le quorum de 2/3 pour le comité consultatif statuant en matière disciplinaire. Il y'a lieu alors de prévoir aussi un quorum pour le comité consultatif statuant en matière autre que disciplinaire</p>	<p>ARTICLE 59-3 :</p> <p>DELIBERATIONS DU COMITE CONSULTATIF</p> <p>Les deux-tiers constituent le quorum du comité consultatif statuant en toute matière.</p>
<p>ARTICLE 60-10 :</p> <p>FONCTIONNEMENT DU COMITE CONSULTATIF DANS LE CADRE DES AFFAIRES DISCIPLINAIRES</p> <p>Tout membre du personnel se sentant lésé par la décision du comité consultatif peut introduire un recours devant le Secrétaire général</p>	<p>Le passage suivant : « ...par la décision du comité consultatif... » n'est pas conforme à la mission principale du comité. En effet, le comité consultatif ne prend pas de décision mais il formule des recommandations conformément aux dispositions de l'article 27-1 du règlement du personnel qui, tout en consacrant la création du comité consultatif, précise qu'il est chargé de conseiller le Secrétaire général en formulant des avis, suggestions et recommandations. Il convient alors de corriger cette incohérence.</p>	<p>ARTICLE 60-10 : FONCTIONNEMENT DU COMITE CONSULTATIF DANS LE CADRE DES AFFAIRES DISCIPLINAIRES</p> <p>Tout membre du personnel se sentant lésé par la décision du comité consultatif peut introduire un recours devant le Secrétaire général ;</p> <p>Il est proposé la suppression de cet article car son contenu est repris de façon plus détaillée par l'article 60-11 en ces termes : « <i>La mesure disciplinaire prise par le Secrétaire général est notifiée immédiatement au membre du personnel. Elle est susceptible d'un recours gracieux, dans les 24 heures de la notification devant, devant le</i></p>

		<i>Secrétaire général qui entend le requérant en présence du Secrétaire général adjoint. »</i>
<p>ARTICLE 60-11 : FONCTIONNEMENT DU COMITE CONSULTATIF DANS LE CADRE DES AFFAIRES DISCIPLINAIRES</p> <p>La mesure disciplinaire prise par le Secrétaire général est notifiée immédiatement au membre du personnel. Elle est susceptible d'un recours gracieux, dans les 24 heures de la notification devant, devant le Secrétaire général qui entend le requérant en présence du Secrétaire général adjoint.</p>	<p>Il existe une erreur matérielle dans le contenu de cet article. En effet, le terme « devant » est répété.</p> <p>Il convient alors de corriger cette erreur matérielle (cette erreur figure seulement dans le version française)</p> <p>Par ailleurs, il convient de prévoir expressément que la notification soit par écrit</p>	<p>ARTICLE 60-11 : FONCTIONNEMENT DU COMITE CONSULTATIF DANS LE CADRE DES AFFAIRES DISCIPLINAIRES</p> <p>La mesure disciplinaire prise par le Secrétaire général est notifiée par écrit immédiatement au membre du personnel. Elle est susceptible d'un recours gracieux, dans les 24 heures de la notification devant, devant—le Secrétaire général qui entend le requérant en présence du Secrétaire général adjoint.</p>

<p>ARTICLE 60-12 :</p> <p>FONCTIONNEMENT DU COMITE CONSULTATIF DANS LE CADRE DES AFFAIRES DISCIPLINAIRES</p> <p>Tout membre du personnel se sentant lésé par la décision prise au 11 ci-dessus peut encore introduire un recours devant le Président du Conseil d'administration</p>	<p>Il existe une erreur matérielle dans cet article. En effet, il stipule que : « ...la décision prise au 11 ci-dessus... ». Cette formulation nous semble incorrecte car aucune décision n'est prise au 11. L'article 60,12 fait simplement référence à la décision prise en application de l'article 60-11. Il y'a alors lieu de corriger cette insuffisance.</p>	<p>ARTICLE 60-12 :</p> <p>FONCTIONNEMENT DU COMITE CONSULTATIF DANS LE CADRE DES AFFAIRES DISCIPLINAIRES</p> <p>Tout membre du personnel se sentant toujours lésé par la décision prise au — en application des dispositions prévues à l'alinéa-11 ci-dessus peut encore introduire un recours hiérarchique devant le Président du Conseil d'administration à travers le Secrétaire général.</p>
--	--	--

<p style="text-align: center;">ARTICLE 62 :</p> <p style="text-align: center;">CESSATION DE SERVICE</p> <p>La cessation de service d'un membre du personnel de l'Union peut résulter des cas suivants :</p> <p>(i) démission ;</p> <p>(ii) licenciement ;</p> <p>(iii) renvoi ;</p> <p>(iv) décès ou invalidité permanente ;</p> <p>(v) rappel ou fin de détachement ;</p> <p>(vi) Départ à la retraite à l'âge maximal de 62 ans.</p>	<p>Le terme renvoi prête à confusion avec le licenciement et ce, au regard de la définition qui lui est donnée. En rappel, l'article 65 du Règlement du personnel de l'UPAP définit le renvoi comme un acte du Secrétaire général consistant à démettre tout membre du personnel jugé coupable d'une quelconque faute grave mentionnée à l'article 55. Il y a alors lieu de le supprimer et le remplacer par « la Révocation »</p> <p>Par ailleurs, il manque aux cas de cessation « la révocation » qui pourrait être défini comme un acte de rupture des relations de travail à l'initiative de l'Union dans certains cas tels que la suppression de postes, la nécessité de compression, etc.</p> <p>Enfin, l'invalidité permanente est une cause de cessation et non une forme de cessation de service. Par conséquent, elle pourrait être supprimée au alinéa iv et prise en compte dans un nouveau mode de cessation de service : la mise à la retraite anticipée pour raisons médicales</p>	<p style="text-align: center;">ARTICLE 62 :</p> <p style="text-align: center;">CESSATION DE SERVICE</p> <p>La cessation de service d'un membre du personnel de l'Union peut résulter des cas suivants :</p> <p>(i) démission ;</p> <p>(ii) licenciement ;</p> <p>(iii) renvoi ; Révocation ;</p> <p>iv) décès ou invalidité permanente ;</p> <p>v) Mise a la retraite anticipée pour raisons médicales</p> <p>(vi) rappel ou fin de la mise à disposition ;</p> <p>(vii) Départ à la retraite à l'âge maximal de 62 ans ;</p>
--	---	--

		<p>ARTICLE 1^{ER}</p> <p>DEFINITIONS</p> <p>Cessation de service : elle est la rupture des relations de travail résultant d'un acte de l'UPAP ou d'un membre du personnel ou encore du décès d'un membre du personnel.</p>
<p>ARTICLE 63</p> <p>DEMISSION</p> <p>Un membre du personnel peut donner sa démission motivée par écrit au Secrétaire général, avec un préavis de trois (3) mois s'il a été nommé et confirmé pour une durée d'au moins un an, ou un préavis d'un (1) mois s'il est en période probatoire ou engagé sur contrat à durée déterminée. Le Secrétaire général peut toutefois, sur recommandation du Comité consultatif, accepter ou refuser un préavis plus court</p>	<p>L'emploi du terme « ... d'au moins un an » prête à confusion car selon ces dispositions le préavis de trois (03) mois s'impose à tout membre du personnel titulaire d'un contrat d'un an ou plus donc aux membres du personnel qui sont sous contrat à durée déterminée et ceux qui sont permanents. Or le même article prévoit un préavis d'un mois pour le personnel engagé sous contrat à durée déterminée.</p> <p>Par ailleurs, l'article ne fait mention du personnel temporaire et ceux qui sont sous contrat à courte durée.</p> <p>Il convient alors de corriger ces incohérences</p>	<p>ARTICLE 63</p> <p>DEMISSION</p> <p>Un membre du personnel peut donner sa démission motivée par écrit au Secrétaire général, avec un préavis de trois (3) mois s'il a été nommé et confirmé pour une durée d'au moins un an à titre permanent ou est titulaire d'un contrat à durée déterminée, ou un préavis d'un (1) mois s'il est en période probatoire, contrat à courte durée, contrat temporaire ou mis à disposition. Le Secrétaire général peut toutefois, sur recommandation du Comité consultatif, accepter ou refuser un préavis plus court</p>

<p style="text-align: center;">ARTICLE 64</p> <p style="text-align: center;">LICENCIEMENT</p> <p>Le Secrétaire général peut, sur recommandation du Comité consultatif, mettre fin à la nomination d'un membre du personnel en lui adressant par écrit un préavis de trois (3) mois s'il a été titularisé ou d'un (1) mois s'il est en période probatoire ou engagé sur contrat à durée déterminée dans les conditions suivantes :</p>	<p>Le licenciement s'applique à toutes les catégories du personnel de l'UPAP. Il y a alors lieu d'y ajouter le personnel mis à disposition, temporaire, sous contrat à courte durée.</p>	<p style="text-align: center;">ARTICLE 64</p> <p style="text-align: center;">LICENCIEMENT</p> <p>Le Secrétaire général peut, sur recommandation du Comité consultatif, mettre fin à la nomination d'un membre du personnel en lui adressant par écrit un préavis de trois (3) mois s'il a été titularisé nommé à titre permanent, ou est titulaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un (1) mois s'il est en période probatoire, contrat à courte durée, contrat à durée déterminée, contrat temporaire ou mis à disposition dans les conditions suivantes :</p>
<p style="text-align: center;">ARTICLE 65</p> <p style="text-align: center;">RENVOI</p> <p>Le Secrétaire général peut, sur recommandation du Comité consultatif, démettre tout membre du personnel jugé coupable d'une quelconque faute grave mentionnée à l'article 55. Dans le cas d'un</p>	<p>Cette disposition prête à confusion avec le licenciement. Il est alors opportun de le remplacer par la révocation et de prévoir les droits reconnus au membre du personnel révoqué.</p>	<p style="text-align: center;">ARTICLE 65</p> <p style="text-align: center;">RENVOI REVOCATION</p> <p>65-1. Le Secrétaire général peut, sur recommandation du comité consultatif ou sur approbation du conseil d'administration selon le cas, mettre fin à aux fonctions d'un membre du personnel pour l'une des raisons suivantes :</p>

<p>fonctionnaire international, le renvoi a lieu sous réserve de l'approbation du Conseil d'administration.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Si les exigences du service requièrent la suppression du poste occupé par le fonctionnaire ; - Si les exigences du service requièrent une compression de l'effectif. <p style="text-align: center;">ARTICLE 66</p> <p style="text-align: center;">MISE A LA RETRAITE ANTICIPEE POUR RAISONS MEDICALES</p> <p>Sur recommandation du Comité consultatif ou avec l'approbation du Conseil d'administration, selon le cas, le Secrétaire général peut mettre à la retraite anticipée un membre du personnel si celui-ci, pour des raisons de santé dûment établies par un médecin du travail agréé et agissant sous serment, n'est plus en mesure de poursuivre ses activités professionnelles au service de l'Union.</p>
---	--	--

<p style="text-align: center;">ARTICLE 66</p> <p style="text-align: center;">RAPPEL OU FIN DE MISE A DISPOSITION</p> <p>La cessation de service d'un membre du personnel peut résulter :</p> <p>a) du rappel du membre du personnel concerné par son pays d'origine ;</p> <p>b) de la fin de la mise à disposition ou du départ à la retraite auprès de l'Union</p>	<p>Aucun droit n'est prévu dans ces cas.</p> <p>Aussi, l'alinéa b) fait cas du départ à la retraite qui est pourtant traité à l'article 68.</p> <p>Par ailleurs, il est indiqué de prévoir expressément :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la possibilité pour le membre du personnel le droit de démissionner ; - l'expiration de la période de mise à disposition comme l'une des modalités de fin de la mise à disposition 	<p style="text-align: center;">ARTICLE 67</p> <p style="text-align: center;">RAPPEL OU FIN DE MISE A DISPOSITION</p> <p>La cessation de service d'un membre du personnel mis à disposition peut résulter :</p> <p>a) du rappel du membre du personnel concerné par son pays d'origine ;</p> <p>b) démission ;</p> <p>c) expiration de la période de mise à disposition.</p> <p>A la fin de la période de mise à disposition, le membre du personnel a droit aux avantages prévus dans le contrat de mise à disposition.</p>
---	---	--