



Groupe de Travail Harmonisation des Cadres Politiques et Juridiques (GTHPJ)

30 Avril 2025, en distanciel

UPAP-CA-CPR-GTHPJ-04-2025-Doc n°04 et Annexe

Original : français

RAPPORT DES REUNIONS DU GROUPE D'EXPERTS JURIDIQUES

1. Objet Rapport des réunions du Groupe d'experts juridiques	2. Références/paragraphes <ul style="list-style-type: none">• Documents de travail ;• Recommandations du groupe d'experts juridiques.
3. Décision attendue <ul style="list-style-type: none">• Examiner le rapport du Groupe d'experts juridiques ;• Formuler des commentaires, observations et es recommandations	

I. INTRODUCTION

Le Groupe d'Experts Juridiques (GEJ) a tenu en distanciel, les 11 et 17 avril 2025 à partir de 09 heures TU, ses troisième et quatrième réunions sous la présidence respective du Royaume d'Eswatini représenté par Monsieur Noel Mabuza et du Burkina Faso représenté par Monsieur COMPAORE Sana David. Les autres membres de l'équipe d'experts juridiques sont l'Algérie, le Bénin, l'Ouganda et la Tanzanie.

En ce qui concerne la troisième réunion du Groupe d'Experts juridiques, outre les membres du bureau présents, les Etats membres suivants y ont participé en qualité d'observateurs : **le Kenya, la Côte d'Ivoire, le Ghana, l'Egypte, la Tunisie, le Cameroun, le Malawi, la République Démocratique du Congo, l'Angola, le Gabon et le Mozambique.**

Ont participé à la quatrième réunion tenue le 17 avril 2025, outre les membres du bureau présents, **la Côte d'Ivoire, le Malawi, le Cameroun, le Soudan et l'Egypte** y ont pris part en qualité d'observateurs.

Pour le compte du Secrétariat général, les membres du personnel ont été conduits par Dr. Sifundo Chief Moyo, Secrétaire général et Madame Jessica SSENGOOBA, Secrétaire générale adjointe, tandis que Monsieur Arnaud Philippe SAWADOGO, Chef de département politiques, régulation et affaires juridiques a assuré le Secrétariat de la réunion.

La liste des participants est jointe **en annexe 1**.

II. RAPPEL DE LA COMPOSITION DU GROUPE D'EXPERTS JURIDIQUES

La composition du Groupe d'experts juridiques se présente comme suit :

- Président : **Eswatini** ;
- Vice-président : **Burkina Faso** ;
- Membres : **Algérie, Bénin, Ouganda et Tanzanie** ;
- Secrétariat : **Secrétariat général de l'UPAP**.

III. DEROULEMENT DES TRAVAUX DU GROUPE D'EXPERTS JURIDIQUES

Les travaux du groupe de travail se sont déroulés suivant les projets d'ordre du jour adoptés respectivement pour la troisième et la quatrième réunions.

III.1. DEROULEMENT DE LA TROISIEME REUNION DU GROUPE D'EXPERTS JURIDIQUES

La troisième réunion du Groupe d'Experts juridiques s'est déroulée suivant son projet d'ordre du jour.

1. Propos liminaires

Le Secrétaire général de l'UPAP et le président du groupe ont tour à tour prononcé leurs allocutions.

a) Allocution du président du groupe d'experts juridiques

Le président du groupe, Monsieur Noel Mabuza a souhaité la bienvenue à tous les participants et les a remerciés pour leur présence à cette réunion du groupe d'experts juridiques. Par ailleurs, il a rappelé les objectifs de la réunion avant d'inviter les participants à participer activement aux discussions pour de fructueuses et constructives délibérations.

b) Allocution du Secrétaire général de l'UPAP

Dr. Sifundo Chief Moyo, Secrétaire général de l'UPAP, a d'abord souhaité la bienvenue aux participants puis exprimer sa profonde gratitude aux Etats membres pour leur présence effective en dépit de leurs

calendriers respectifs chargés. Il a ensuite félicité le Président et les membres du Groupe d'Experts juridiques pour le travail accompli depuis le début du cycle quadriennal 2021/2022-2024/2025.

Le Secrétaire général de l'UPAP a en outre évoqué l'importance du groupe d'experts juridiques dont la mission principale est d'examiner toutes les questions juridiques dont il est saisi dans le but de conseiller ou orienter, sous forme de recommandations, les instances supérieures de l'Union par l'entremise du Groupe de travail sur l'harmonisation des cadres politiques et juridiques.

Le Secrétaire général de l'UPAP a rappelé que les questions inscrites à l'ordre du jour de la réunion sont d'une grande densité et d'une importance capitale pour l'Union car les propositions d'amendement permettront de corriger les insuffisances décelées afin de doter l'Union d'un cadre juridique épuré et adapté.

Dr Sifundo Chief Moyo a par ailleurs relevé que la mise en place de l'Equipe spéciale sur le développement durable traduit la volonté du Secrétariat général de renforcer la contribution du secteur postal africain à la lutte mondiale de promotion du développement durable consacrée dans les Agenda 2050 et 2063 des Nations unies et de l'Union africaine. Aussi, a-t-il invité le groupe d'experts juridiques à examiner minutieusement les documents qui leur seront soumis, tout en soulignant que les propositions d'amendement du Règlement du personnel de l'UPAP avait préalablement fait l'objet d'examen par le Groupe de travail sur les Ressources humaines à l'aune des principes directeurs de gestion des ressources humaines.

Le Secrétaire général de l'UPAP a terminé son propos en réitérant le soutien indéfectible du Secrétariat général de l'UPAP avant de souhaiter aux participants de fructueuses délibérations.

2. Confirmation du bureau

Il est ressorti de la vérification du bureau effectué par le Secrétariat général que **le Royaume d'Eswatini, le Burkina Faso, le Bénin et l'Ouganda** étaient présents. Ainsi, seuls **l'Algérie et la République unie de Tanzanie** étaient absents à la réunion. Il a alors été confirmé que les travaux pouvaient se poursuivre en raison de la présence effective de certains membres du bureau.

3. Adoption de l'ordre du jour

Le Secrétariat général de l'UPAP a présenté pour examen et adoption le projet d'ordre du jour de la réunion sous le document n° **UPAP/CA/CPR/GTPJ/GEJ/03/2025- Doc N°01**.

En rappel, le projet d'ordre du jour de la troisième réunion du groupe d'experts juridiques comprenait **neuf (09)** points dont **trois (03)** principaux documents de travail qui portaient sur :

- les propositions d'amendement de la convention et du règlement d'exécution de la convention ;

- les propositions d'amendement du Règlement du personnel de l'UPAP ;
- les termes de références pour la mise en place d'une équipe spéciale « Développement durable »

L'ordre du jour de la réunion a été adopté sans amendement (voir **annexe 2**).

4. Propositions d'amendement des Actes de l'Union

Le Secrétariat général a présenté le document n° **UPAP/CA/CPR/GTHPJ/GEJ/03/2025 - Doc N°02 et annexe** portant sur les propositions d'amendement des Actes de l'Union. Ainsi, **six (06)** propositions d'amendement ont été présentées dont **quatre (04)** de la convention de l'UPAP et **deux (02)** du règlement d'exécution de la Convention. Elles ont principalement porté sur le renforcement de la promotion du genre, les droits des membres, un complément à la procédure d'élection du Secrétaire général et du Secrétaire général adjoint ainsi que les droits et obligations des membres associés.

Après un examen minutieux du document portant propositions d'amendement des Actes de l'UPAP, les participants ont adopté les propositions formulées et recommandé leur présentation au Groupe de travail harmonisation des cadres politiques et juridiques.

Les propositions d'amendement des Actes de l'UPAP sont jointes en **annexe 3**.

5. Propositions d'amendement du Règlement du personnel de l'UPAP

Le Secrétariat général a présenté le document n° **UPAP/CA/CPR/GTHPJ/GEJ/03/2025 – Doc n° 03 et Annexe** relatif aux propositions d'amendement du Règlement du personnel de l'UPAP. A l'issue des échanges, les participants ont adopté les propositions d'amendement formulées, certains avec modifications et d'autres en l'état. Toutefois, les participants à la réunion ont décidé de se donner plus de temps pour examiner de façon plus approfondie certaines propositions d'amendement qui portaient sur les articles **58-2, 58-3, 58-4, 60-10, 60-12 et l'article 67** du Règlement du personnel.

Les experts juridiques ont alors convenu de poursuivre les travaux le 17 avril 2025 à 09 heures 00 (GMT) afin de réexaminer les propositions d'amendement portant sur les articles précités et conclure l'examen des autres points inscrits à l'ordre du jour.

III.2. DEROULEMENT DE LA QUATRIEME REUNION DU GROUPE D'EXPERTS JURIDIQUES

La quatrième réunion du Groupe d'Experts juridiques s'est déroulée suivant son projet d'ordre du jour (projet d'ordre du jour de la troisième réunion actualisé).

1. Propos liminaires

Le Secrétaire général de l'UPAP et le président du groupe ont successivement prononcé leurs allocutions.

a) Allocution du président du groupe d'experts juridiques

En sa qualité de Vice-Président du groupe, Monsieur COMPAORE Sana David a d'abord remercié les participants pour leur présence effective à cette quatrième réunion. Il a ensuite remercié le Secrétariat général pour la qualité des documents de travail et de l'organisation des réunions du Groupe d'Experts juridiques. Il a en outre rappelé que cette quatrième réunion s'inscrit dans la continuité des travaux de la troisième réunion aux fins de statuer sur les points en suspens inscrits à l'ordre du jour.

Ainsi, parlant de l'ordre du jour de la réunion, il a souligné qu'il comporte deux (02) points principaux à savoir : l'examen des propositions d'amendements ajournées et les termes de références pour la mise en place d'une équipe spéciale « Développement durable ».

Enfin, Monsieur COMPAORE Sana David a lancé un appel à un examen objectif et rigoureux afin qu'il en résulte des observations pertinentes et impartiales. Il a clos son propos en invitant les membres à des échanges francs, empreints de courtoisie avant de leur souhaiter de fructueuses délibérations.

b) Allocution du Secrétaire général de l'UPAP

Dr. Sifundo Chief Moyo, Secrétaire général de l'UPAP, a remercié les participants pour leur présence effective à cette quatrième réunion du Groupe d'Experts juridiques. Il a ensuite félicité les membres du groupe et les participants pour les résultats atteints lors de la troisième réunion. Par ailleurs, le Secrétaire général de l'UPAP a souligné que la tenue de la présente réunion faisait suite à la décision issue de la troisième réunion d'ajourner certaines propositions d'amendement afin d'accorder plus de temps aux participants pour examiner rigoureusement les articles concernés à l'aune des dispositions actuelles du Règlement du personnel de l'UPAP.

Ainsi, Dr Sifundo Chief Moyo, s'exprimant sur l'ordre du jour, a rappelé que les participants auront également à se prononcer sur les propositions d'amendement ajournées et les termes de référence pour la mise en place d'une équipe spéciale « Développement durable ». Il a terminé son propos en réitérant

le soutien indéfectible du Secrétariat général de l'UPAP au Groupe d'experts juridiques avant de souhaiter aux participants des échanges fructueux et constructifs.

2. Confirmation du bureau

Il est ressorti de la vérification du bureau effectué par le Secrétariat général que **le Royaume d'Eswatini, le Burkina Faso et le Bénin** étaient présents à cette quatrième réunion. En revanche, **l'Ouganda, l'Algérie et la République unie de Tanzanie** étaient absents. Il a alors été confirmé que les travaux pouvaient se poursuivre en raison de la présence effective de certains membres du bureau.

3. Adoption de l'ordre du jour

Le Secrétariat général de l'UPAP a présenté pour examen et adoption le projet d'ordre du jour de la réunion sous le document n° **UPAP/CA/CPR/GTHPJ/GEJ/04/2025- Doc N°01**. A titre de rappel, le projet d'ordre du jour de la quatrième réunion, il comportait **huit (08)** points dont les documents de travail suivants à examiner :

- les propositions d'amendement ajournées du Règlement du personnel de l'UPAP
- les termes de références pour la mise en place d'une équipe spéciale « Développement durable »

Le projet d'ordre du jour de la réunion a été adopté sans amendement (voir **annexe 4**).

4. Examen des propositions d'amendement ajournées portant sur le Règlement du personnel de l'UPAP

Le Secrétariat général a successivement présenté, sous le document n° **UPAP/CA/CPR/GTHPJ/GEJ/04/2025 – Doc n° 03 et Annexe**, les propositions d'amendement ajournées portant sur le Règlement du personnel de l'UPAP. En rappel, il s'est agi d'examiner les propositions d'amendement des **articles 58-2, 58-3, 58-4, 60-10, 60-12 et de l'article 67** du Règlement du personnel.

A l'issue des échanges, les participants ont adopté les propositions d'amendement et recommandé de fixer un délai pour l'introduction du recours hiérarchique auprès du Président du Conseil d'administration prévu dans la proposition d'amendement de **l'article 60-12**.

Les propositions d'amendement du Règlement du personnel de l'UPAP sont jointes en **annexe 5**.

5. Examen des termes de référence pour la mise en place d'une équipe spéciale « Développement durable »

Le Secrétariat général a présenté, sous le document n° **UPAP/CA/CPR/GTHPJ/GEJ/04/2025 – Doc n° 04 et Annexe**, les termes de références pour la mise en place d'une équipe spéciale « Développement durable ».

A l'issue des échanges, les participants ont salué l'initiative de la mise en place de cette équipe spéciale qui permettra au secteur postal africain de poser des actions concrètes en faveur du développement durable en Afrique. Ils ont aussi rappelé que cette initiative vient à point nommé car dans certains Etats membres de nombreuses initiatives sont prises dans le cadre de la promotion du développement durable.

Ainsi, tout en remerciant et félicitant le Secrétariat général pour l'initiative et la clarté du document, les participants ont adopté les termes de références et proposé, au regard de l'envergure mondiale de la question, d'envisager des sources extérieures de financement des travaux en présentiel de l'équipe spéciale « Développement durable ». A en croire les participants, ces sources extérieures de financement pourrait provenir des organisations internationales œuvrant dans le domaine du développement durable ou d'organisations internationales intervenant dans d'autres secteurs d'activité.

Les termes de références pour la mise en place d'une équipe spéciale « Développement durable » sont joints en **annexe 6**.

6. Date et lieu de la prochaine réunion

La date et le lieu de la prochaine réunion seront fixés et communiqués aux membres du Groupe d'Experts Juridiques et ce, après concertation entre le Secrétariat général et le bureau.

7. Divers

Aucun divers n'a été présenté ni par les participants ni par le Secrétariat général.

8. Clôture de la réunion

Le Secrétaire général de l'UPAP a remercié et félicité le Président et le Vice-Président pour la qualité de la conduite des échanges. Il a ensuite remercié les membres ainsi que les Etats membres participant en qualité d'observateurs pour leurs contributions pertinentes aux travaux du Groupe d'Experts Juridique. Enfin, le Secrétaire général a remercié les membres du personnel de l'UPAP notamment l'équipe technique et les interprètes pour leur engagement indéfectible et la qualité du travail accompli. Quant au président du Groupe de travail, il a adressé ses remerciements à l'ensemble des participants et au Secrétaire général pour le travail abattu avant de lever la séance à 12 heures 33 (GMT).

ANNEXE 1 : LISTE DES PARTICIPANTS

NOM ET PRENOM(S)	EMAIL	PAYS/ ORGANISATION
Jeff Nduko Bosire	jeff.nduko@posta.co.ke	Kenya
MICHAEL ONYEZEWE	af@papu.co.tz	PAPU
Christian NZENGUE PEGNET	christian.nzengue@arcep.ga	Gabon
simon pierre narcisse OSSIRI	ossiri.simon@laposte.ci	Côte d'Ivoire
Yonna	afo@papu.co.tz	PAPU
Nathan Mkandawire	qs@papu.co.tz	PAPU
Alphonse SIGUI	sigui.alphonse@laposte.ci	Côte d'Ivoire
Jessica Ssengooba	asg@papu.co.tz	PAPU
ROBERT ASIEDU	robert.asiedu@ghanapost.com.gh	Ghana
Maria Langa	malanga@incm.gov.mz	Mozambique
WAISWA ABUDU SALLAM	awaiswa@ucc.co.ug	Ouganda
ALINE DESIREE GNEPROUST EPSE TIA	gneproust.aline@laposte.ci	Côte d'Ivoire
Eslam Khedr	eslam_khedr@egyptpost.org	Egypte
SARAI AGBODJA	asarai@arcep.bj	Benin
Fantrigue Ali SILUE	silue.fantrigue@laposte.ci	Côte d'Ivoire
Rita Sraha	rita.sraha@gmail.com	Cameroun
Victoria Ssekandi	vsekandi@ucc.co.ug	Ouganda
emmanuel agbor	lelomallya@gmail.com	Cameroun
Emeline DIASSO	allaman.emeline@laposte.ci	Côte d'Ivoire
Mouna Balti	mouna.balti@tunisia.gov.tn	Tunisie
Pierre MVIENA	thieffrymviena@gmail.com	Cameroun
Cyprien BOPE INGOMPA	cyprien.bope@arptc.gouv.cd	République Démocratique du Congo
Lelo Mallya	papu@papu.co.tz	PAPU
Francis Mengezi	francis.mengezi@malawipost.post	Malawi
Oumarou LY	lop@papu.co.tz	PAPU

Françoise LUFULUABO	francoise.lufuluabo@arptc.gouv.cd	République Démocratique du Congo
Abdoulaye NIANG	fid@papu.co.tz	PAPU
Mabuza Noel	noel.mabuza@esccom.org.sz	Eswatini
Hadjaratou BAMBA	bamba.hadjaratou@artci.ci	Côte d’Ivoire
SAWADOGO Philippe Arnaud	pri@papu.co.tz	PAPU
Sifundo Chief Moyo	scmoyo1@gmail.com	PAPU
Thierry Mangle	mangle.thierry@laposte.ci	Côte d’Ivoire
Natasha Mbalule	natasha.mbalule@malawipost.post	Malawi
Séverin GNEKRE Koutouo	gnekre.kassy@gmail.com	Côte d’Ivoire
Pascal CAPOCHICHI	fructueuxcapo@yahoo.fr	PAPU
Agatha kyakunzire	akyakunzire@ucc.co.ug	Ouganda
Joseph MUYEMBE	joseph.muyembe@arptc.gouv.cd	République Démocratique du Congo
Armando Almoco	ralmoco@incm.gov.mz	Mozambique
Pindali Emidio	pindali.emidio@minttics.gov.ao	Angola
ALAIN ADORE ELOUTI MINO	alainelouti@yahoo.fr	Cameroun
COMPAORE SANA DAVID	david.compaore@tic.gov.bf	Burkina Faso
Sandrine Nkoulou Nang		Gabon
Rejoice Rungwende		Zimbabwe
Tchémiabeka		Congo
Myriam		
Lucky Moyo		Zimbabwe
Djodel		Congo Brazzaville
Mokhfi Rafika		Algérie
Marthe Mendama		Gabon
Fatoumata Toure		Mali

ANNEXE 2 : ORDRE DU JOUR DE LA TROISIEME REUNION

A Specialized Agency of the AU



Institution spécialisée de l'UA

GROUPE D'EXPERTS JURIDIQUES (GEJ)

11 avril 2025, en distanciel

UPAP/CA/CPR/GTPJ/GEJ/03/2025- Doc N°01

Original : français

ORDRE DU JOUR DE LA TROISIEME REUNION

BUREAU

PRESIDENT : Eswatini

VICE-PRESIDENT : Burkina Faso

SECRETARIAT : Secrétariat général

MEMBRES : Algérie, Bénin, Ouganda et Tanzanie

Point n°03 de l'ordre du jour

N°	PROJET D'ORDRE DU JOUR	RESPONSABLE
1.	Propos liminaires <ul style="list-style-type: none">• Président• Secrétaire général	<ul style="list-style-type: none">• Président du groupe• Secrétaire général
2.	Confirmation des membres du Bureau	<ul style="list-style-type: none">• Secrétariat général
3.	Adoption de l'ordre du jour UPAP/CPR/GTPJ/GEJ/03/2025 - Doc N°01	<ul style="list-style-type: none">• Président du Groupe• Groupe d'Experts juridiques
4.	Propositions d'amendement des Actes de l'UPAP UPAP/CPR/GTPJ/GEJ/03/2025 - Doc N°02 et annexe	<ul style="list-style-type: none">• Groupe d'Experts juridiques• Secrétariat général

5.	Propositions d'amendement du Règlement du personnel de l'UPAP UPAP/CPR/GTPJ/GEJ/03/2025 - Doc N°03 et annexe	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe d'Experts juridiques • Secrétariat général
6.	Examen des termes de référence pour la mise en place d'une équipe spéciale sur le développement durable UPAP/CPR/GTPJ/GEJ/03/2025 - Doc N°04 et annexe	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe d'Experts juridiques • Secrétariat général
7.	Date et lieu de la prochaine réunion	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe d'Experts juridiques • Secrétariat général
8.	Divers	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe d'Experts juridiques • Secrétariat général
9.	Clôture	<ul style="list-style-type: none"> • Secrétaire général • Président du Groupe

ANNEXE 3 : PROPOSITIONS D'AMENDEMENT DES ACTES DE L'UNION



GROUPE D'EXPERTS JURIDIQUES (GEJ)

11th avril 2025, en distanciel

UPAP/CA/CPR/GTPJ/GEJ/03/2025- Doc n°02 et annexe

Original : français

PROPOSITIONS D'AMENDEMENT DES ACTES DE L'UNION

Point N°4 de l'ordre du jour

4. Objet Propositions d'amendement de la convention et du règlement d'exécution de la convention de l'UPAP	5. Références/paragraphes <ul style="list-style-type: none">• Actes de l'Union ;• Plan d'actions de la Commission politique et régulation du cycle quadriennal 2022-2025
6. Décision attendue <ul style="list-style-type: none">• Examiner le présent document de travail• Formuler toutes observations pertinentes	

I. INTRODUCTION

L'un des objectifs majeurs du programme d'activités 2024-2025 de l'UPAP est d'assurer l'harmonisation des instruments juridiques de l'Union à travers la formulation de propositions d'amendement aux Actes de l'UPAP et autres cadres juridiques régissant l'organisation et le fonctionnement des organes de l'UPAP. Pour ce faire, le Secrétariat général de l'UPAP a, au cours de la période sous revue, procédé à un examen approfondi de la Convention de l'UPAP et de son Règlement d'exécution. Cet examen a permis de déceler des insuffisances ou incohérences et de proposer des amendements pour y remédier. Ainsi, les propositions d'amendement aux Actes de l'Union portent principalement sur :

- a. la promotion du genre dans la version française des Actes de l'Union ;
- b. les droits et obligations des Etats membres et des membres associés, et
- c. l'introduction d'un nouveau mode d'élection des fonctionnaires élus (le vote par acclamation).

II. OBJECTIFS DES PROPOSITIONS D'AMENDEMENT

Les objectifs poursuivis par les propositions d'amendement sont entre autres de :

- Harmoniser les dispositions de la Convention de l'UPAP et celles du Règlement d'exécution de la Convention ;
- Renforcer la promotion du genre au sein de l'Union dans la version française des Actes de l'Union ;
- Introduire les meilleures pratiques internationales en matière de vote en l'occurrence le vote par acclamation ;
- Assurer le pourvoi effectif des sièges et/ou postes au sein des organes tout en améliorant la capacité financière de l'Union à travers des propositions visant à réaménager les conditions de perte du droit d'occupation des postes au sein des organes de l'Union.

III. DECISION ATTENDUE

L'équipe spéciale d'experts juridiques est invitée à examiner et formuler tout(es) commentaire, observations ou proposition pertinente.

REFERENCES	OBSERVATIONS	PROPOSITIONS D'AMELIORATION
CONVENTION DE L'UPAP		
PROMOTION DU GENRE	Dans la version française des Actes de l'Union, Les termes « Secrétaire général » et « Secrétaire général adjoint » ont été utilisés au masculin dans toutes les dispositions qui y font référence. Il convient alors de prendre en compte le genre féminin dans le but de promouvoir le genre.	ARTICLE PREMIER de la Convention de l'UPAP « Secrétaire général » désigne à la fois le secrétaire général ou la secrétaire générale ; « Secrétaire général adjoint » désigne à la fois le secrétaire général adjoint ou la secrétaire générale adjointe
ARTICLE 20-3 : DROITS DES MEMBRES Tout Etat membre ayant des arriérés de contributions de deux années consécutives envers l'Union perd le droit :	Le terme « consécutif » implique que les Etats membres jouissent des droits qui leur sont reconnus par l'Union tant qu'ils n'accumulent pas des arriérés de contributions de façon consécutive. Autrement dit un Etat membre peut avoir dix (10) années d'arriérés de contribution et continuer à jouir de ses droits dès lors qu'il a pris le soin de ne pas accumuler ses arriérés de façon consécutive. En revanche, un Etat peut avoir seulement deux (02) années d'arriérés de contribution et perdre ses droits en raison du caractère consécutif de ses arriérés de contribution annuelle. Il convient alors de corriger également cette incohérence.	ARTICLE 20-3 : DROITS DES MEMBRES Tout Etat membre ayant des arriérés de contributions de deux années consécutives envers l'Union perd le droit : ...

<p>ARTICLE 20-3, b) :</p> <p>DROITS DES MEMBRES</p> <p>Tout Etat membre ayant des arriérés de contributions de deux années consécutives envers l'Union perd le droit :</p> <p>(b) d'occuper des postes au sein de l'Union ;</p>	<p>L'occupation des postes s'entend des postes électifs (Secrétaire général et Secrétaire général adjoint), des postes au Secrétariat général, des sièges au Conseil d'administration, des sièges du bureau de la Conférence des plénipotentiaires et des sièges du bureau des commissions administratives et techniques. A cet effet, l'article 12-1 du Règlement d'exécution de la Convention exige des Etats membres desquels sont ressortissants les candidats aux postes de Secrétaire général et Secrétaire général adjoint d'être à jour de leurs contributions obligatoires y compris celles de l'exercice en cours.</p> <p>Par ailleurs, l'article 9-1, f) du Règlement du personnel de l'UPAP prescrit que les Etats membres desquels sont ressortissants les candidats à un poste au Secrétariat général ne doivent pas accumuler plus d'un an de retard de paiement des contributions obligatoires.</p> <p>Il en résulte alors une incohérence entre les dispositions de l'article 20-3, b) de la Convention et celles des article 12-1 du Règlement d'exécution et 9-1, f) du Règlement du personnel de l'Union.</p> <p>Il convient alors de corriger cette incohérence afin d'harmoniser les conditions financières exigées pour occuper un poste au sein de l'Union. Pour ce faire, il y'a lieu tout en distinguant les postes/sièges au Conseil d'administration, à la Conférence des plénipotentiaires de ceux du Secrétariat général de :</p>	<p>ARTICLE 20-3, b) :</p> <p>DROITS DES MEMBRES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tous les Etats membres jouissent des mêmes droits ; 2. Chaque Etat membre dispose d'une voix dans les réunions de l'Union ; 3. Tout Etat membre ayant des arriérés de contributions d'au moins deux années consécutives envers l'Union perd automatiquement le droit : <ol style="list-style-type: none"> (a) de vote ; (b) d'occuper des postes au sein de l'Union ; (b) de bénéficier de l'assistance technique de l'Union ; (c) d'abriter les réunions des organes de l'Union. 4. Tout Etat membre ayant des arriérés de contributions d'au moins une année envers l'Union perd automatiquement le droit d'occuper des postes au sein des organes de l'Union, à l'exception du Secrétariat général.
---	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> - séparer les dispositions relatives à la perte du droit d'occuper des postes de celles relatives à la perte des autres droits en cas d'accumulation d'arriérés de contributions obligatoires ; - Conserver le seuil de deux (02) années pour la perte du droit de vote, de bénéficier de l'assistance technique de l'Union et du droit d'abriter des réunion des organes de l'Union ; - Fixer le seuil d'une année d'arriéré de contributions obligatoires pour la perte du droit d'occuper des postes au sein du Conseil d'administration, des commissions administratives et techniques et de la Conférence des plénipotentiaires . - Harmoniser l'exigence d'être à jour des contributions obligatoires y compris de l'exercice financier en cours pour les postes électifs et les autres postes au Secrétariat général de l'UPAP. - Insérer le terme « automatique » pour préciser qu'il ne sera nullement besoin de suivre une procédure formelle de prise d'une décision portant perte de ces droits. Cette pratique est suivie par l'UPU (Cf.150, 1 et 2 du Règlement général de l'UPU) - Prévoir aussi la levée automatique desdites sanctions 	<p>5. Les sanctions automatiques sont levées d'office et avec effet immédiat dès que le Pays-membre concerné s'est acquitté entièrement de ses arriérés de contributions obligatoires dues à l'Union, en capital et intérêts, ou qu'il convient avec l'Union de se soumettre à un plan d'amortissement de ses comptes arriéré assorti d'un premier versement au moment de la signature dudit plan.</p> <p>6. Les membres associés n'ont ni le droit de vote, ni celui d'occuper des postes au sein de l'Union.</p> <p>ARTICLE 9 DU REGLEMENT DU PERSONNEL :</p> <p>CONDITIONS</p> <p>1. Nul ne peut être élu ou recruté et nommé à un poste au Secrétariat général de l'Union :</p>
--	---	--

		<p>f) Si l'Etat membre dont le candidat est ressortissant est en retard de plus d'un an de paiement de contributions ;</p> <p>f) <i>Si l'Etat membre dont le candidat est ressortissant n'est pas à jour de ses contributions obligatoires y compris de l'exercice financier en cours</i></p>
--	--	--

REGLEMENT D'EXECUTION DE LA CONVENTION DE L'UPAP

<p>ARTICLE 13: Procédure pour les élections du Secrétaire général et du Secrétaire général adjoint</p>	<p>Le vote par acclamation n'est pas expressément prévu dans les Actes de l'Union. Or, il est de plus en plus utilisé dans les organisations internationales. Il convient alors de le prévoir expressément dans les Actes de l'UPAP.</p>	<p>ARTICLE 13 : Procédure pour les élections du Secrétaire général et du Secrétaire général adjoint</p> <p>1. Lorsqu'il y a une seule candidature aux postes de Secrétaire général ou de Secrétaire général adjoint, il est procédé à un vote par acclamation ;</p> <p>2. Lorsqu'il y a au moins deux (02) candidats aux postes de Secrétaire général ou de Secrétaire général adjoint:</p> <p>2.1.</p> <p>2.2.</p> <p>2.3.</p>
<p style="text-align: center;">ARTICLE 20 :</p> <p>DROITS ET OBLIGATIONS DES MEMBRES ASSOCIES</p> <p>1. Les membres associés ont le droit et l'obligation de :</p>	<p>Cet article fixe sans distinction les droits et obligations des membres associés. Aussi, les obligations contenues dans cet article ne sont pas exhaustives. Ainsi, il convient de prévoir expressément les obligations manquantes et de séparer les droits des devoirs dans des articles spécifiques à l'instar des dispositions des articles 19 et 20 de la Convention</p>	<p style="text-align: center;">ARTICLE 20 :</p> <p>DROITS ET OBLIGATIONS DES MEMBRES ASSOCIES</p> <p>1. Les membres associés ont le droit de :</p> <p>a) prendre part au cadre de dialogue entre les acteurs du secteur postal ;</p>

<p>a) prendre part au cadre de dialogue entre les acteurs du secteur postal ;</p> <p>b) participer aux études relatives au développement du secteur postal ;</p> <p>c) prodiguer des conseils à l'Union sur des problématiques pointues/techniques et formuler des recommandations/avis sur des questions soumises par le Conseil d'administration ;</p> <p>d) formuler des recommandations à la Conférence, sous réserve de l'approbation du Conseil d'administration</p> <p>e) mener toute autre activité confiée par le Conseil d'administration ;</p> <p>f) lever des financements au profit de l'Union ;</p> <p>g) participer aux activités de l'Union.</p>		<p>b) participer aux études relatives au développement du secteur postal ;</p> <p>c) prodiguer des conseils à l'Union sur des problématiques pointues/techniques et formuler des recommandations/avis sur des questions soumises par le Conseil d'administration ;</p> <p>d) formuler des recommandations à la Conférence, sous réserve de l'approbation du Conseil d'administration ;</p> <p>e) lever des financements au profit de l'Union ;</p> <p>f) participer aux activités de l'Union.</p> <p>2.(Nouveau) Les membres associés ont l'obligation de :</p> <p>a) mener toute autre activité confiée par le Conseil d'administration ;</p> <p>b) Payer les contributions obligatoires ;</p>
--	--	---

		<i>c) Respecter les dispositions de la Convention et du Règlement d'exécution de la Convention</i>
--	--	---

ANNEXE 4 : ORDRE DU JOUR DE LA QUATRIEME REUNION

A Specialized Agency of the AU



Institution spécialisée de l'UA

GROUPES D'EXPERTS JURIDIQUES (GEJ)

17 avril 2025, en distanciel

UPAP/CA/CPR/GTPJ/GEJ/04/2025- Doc N°01

Original : français

PROJET D'ORDRE DU JOUR

BUREAU

PRESIDENT : **Eswatini**

VICE-PRESIDENT : **Burkina Faso**

SECRETARIAT : **Secrétariat général**

MEMBRES : **Algérie, Bénin, Ouganda et Tanzanie**

Point n°03 de l'ordre du jour

N°	PROJET D'ORDRE DU JOUR	RESPONSABLE
1.	Propos liminaires <ul style="list-style-type: none">• Président• Secrétaire général	<ul style="list-style-type: none">• Président du groupe• Secrétaire général
2.	Confirmation des membres du Bureau	<ul style="list-style-type: none">• Secrétariat général
3.	Adoption de l'ordre du jour UPAP/CPR/GTPJ/GEJ/04/2025 - Doc N°01	<ul style="list-style-type: none">• Président du Groupe• Groupe d'Experts juridiques
4.	Propositions d'amendement du Règlement du personnel de l'UPAP <ul style="list-style-type: none">• Examen des questions ajournées UPAP/CPR/GTPJ/GEJ/04/2025 - Doc N°03 et annexe	<ul style="list-style-type: none">• Groupe d'Experts juridiques• Secrétariat général

5.	Examen des termes de référence pour la mise en place d'une équipe spéciale sur le développement durable UPAP/CPR/GTPJ/GEJ/04/2025 - Doc N°04 et annexe	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe d'Experts juridiques • Secrétariat général
6.	Date et lieu de la prochaine réunion	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe d'Experts juridiques • Secrétariat général
7.	Divers	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe d'Experts juridiques • Secrétariat général
8.	Clôture	<ul style="list-style-type: none"> • Secrétaire général • Président du Groupe

ANNEXE 5 : PROPOSITIONS D'AMENDEMENT DU REGLEMENT DU PERSONNEL DE L'UPAP



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. 8. Le reclassement d'un grade à un autre est soumis à une évaluation

		<p>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> <p>ARTICLE 26 (Nouveau)</p> <p>RECLASSEMENT</p> <p>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%)</p>
--	--	---

		<p>et prouvant que le membre du personnel s'acquitte de façon satisfaisante de ses fonctions.</p> <p>2. Lorsque'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.</p> <p>ARTICLE 1^{ER}</p> <p>DEFINITION</p> <p>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.</p>
--	--	--

		<p>Avancement : il consiste au passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur du même grade</p> <p>Promotion : elle consiste au passage d'un poste de grade inférieur à un poste de grade supérieur</p>
<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 (congrés, missions, etc.)</p> <p>Enfin, compte tenu du caractère souvent sensible des questions soumises au comité consultatif notamment les recrutements et les</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>

	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>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>	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>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>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 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>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>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 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 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.</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 dans le pays siège de l'Union, conformément aux dispositions pertinentes de l'Union africaine.</p> <p>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.</p>
--	---	--

		<p>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>
<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 style="text-align: center;">ARTICLE 57-2 :</p> <p style="text-align: center;">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 style="text-align: center;">ARTICLE 57-2 :</p> <p style="text-align: center;">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 style="text-align: center;">ARTICLE 57-3 :</p> <p style="text-align: center;">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 style="text-align: center;">ARTICLE 57-3 :</p> <p style="text-align: center;">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 reçue du membre du personnel étant jointe à ce rapport le cas échéant</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>
<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</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</p>

5, ou saisir le comité consultatif pour avis, avant de prendre toute autre mesure disciplinaire.	L'article 59.9 : « Le Secrétaire général sur recommandation du comité consultatif prend une décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de réception du rapport. Le membre du personnel dispose du droit de recours . »	saisir le comité consultatif pour avis, avant de prendre toute autre mesure disciplinaire ;
<p>ARTICLE 58-4 :</p> <p>PROCEDURE DISCIPLINAIRE</p> <p>Si le Secrétaire général sur recommandation du comité consultatif estime, prima facie, qu'une faute grave a été commise par le membre du personnel et que son maintien en fonction porterait préjudice aux intérêts de l'Union ou à l'enquête, le Secrétaire général peut suspendre ledit membre du personnel.</p>	Il en résulte la nécessité d'aligner cette disposition à celles des articles 58.1 et 58.2 pour plus de cohérence	<p>ARTICLE 58-4 :</p> <p>PROCEDURE DISCIPLINAIRE</p> <p>Si le Secrétaire général sur recommandation du comité consultatif estime, prima facie, qu'une faute grave a été commise par le membre du personnel et que son maintien en fonction porterait préjudice aux intérêts de l'Union ou à l'enquête, le Secrétaire général peut suspendre ledit membre du personnel.</p>
QUORUM DU COMITE CONSULTATIF STATUANT EN MATIERE AUTRE QUE DISCIPLINAIRE	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>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 : 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 Secrétaire général qui entend le requérant en présence du Secrétaire général adjoint.</i> »</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 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 : 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</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 : 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</p>

un recours devant le Président du Conseil d'administration		Conseil d'administration à travers le Secrétaire général.
<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>ARTICLE 66 (Nouveau)</p> <p>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>Article 66 : DECES ET INVALIDITE PERMANENTE</p> <p>1. En cas de décès d'un membre du personnel, toutes les sommes qui lui sont dues par l'Union sont versées à son ou ses bénéficiaires ;</p> <p>2. L'invalidité permanente d'un membre du personnel est constatée par le Conseil médical de l'Union. Dans un tel cas, toutes les sommes dues à l'invalidé lui sont versées ou le cas échéant à son ou ses bénéficiaires.</p>	<p>L'invalidité permanente a été supprimée et prise en compte dans la mise à la retraite pour raisons médicales.</p> <p>Par ailleurs dans la version anglaise, le terme « accounts » en lieu et place du terme « amounts ».</p> <p>Il ya alors lieu de corriger ces insuffisances</p>	<p>Article 66-7: DECES ET INVALIDITE PERMANENTE</p> <p>1. En cas de décès d'un membre du personnel, toutes les sommes qui lui sont dues par l'Union sont versées à son ou ses bénéficiaires ;</p> <p>2. L'invalidité permanente d'un membre du personnel est constatée par le Conseil médical de l'Union. Dans un tel cas, toutes les sommes dues à l'invalidé lui sont versées ou le cas échéant à son ou ses bénéficiaires.</p>
<p>ARTICLE 67</p> <p>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>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>ARTICLE 678</p> <p>RAPPEL OU FIN DE MISE A DISPOSITION</p> <p>La cessation de service d'un membre du personnel mis à disposition peut résulter :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) du rappel du membre du personnel concerné par son pays d'origine ; b) démission ; c) expiration de la période de mise à disposition.

b) de la fin de la mise à disposition ou du départ à la retraite auprès de l'Union		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.
--	--	---



GROUPE D'EXPERTS JURIDIQUES (GEJ)
11 avril 2024, en distanciel

UPAP/CA/CPR/GTPJ/GEJ/03/2025- Doc n°04 et annexe
Original : français

TERMES DE REFERENCE DE LA TASK FORCE « DEVELOPPEMENT DURABLE »

Point N°6 de l'ordre du jour

<p>1. Objet</p> <p>Termes de référence de la Task force « Développement durable »</p>	<p>2. Références/paragraphes</p> <ul style="list-style-type: none">• Actes de l'Union ;• Règlement intérieur harmonisé des Commissions administratives et techniques ;
<p>3. Décision attendue</p> <ul style="list-style-type: none">• Examiner le présent document de travail• Formuler tout (es) commentaires, observations ou propositions pertinentes	

IV. INTRODUCTION

L'Afrique est l'un des faibles contributeurs aux émissions mondiales de carbone avec un taux de contribution inférieur à 4% des émissions mondiales¹. Toutefois, elle reste très vulnérable face aux effets du changement climatique. En effet, plus de 110 millions de personnes et près de 52% des pays africains sont directement touchées par les changements climatiques avec des pertes économiques estimées à environ 8,5 milliards de dollars en 2022. ²

¹ Rapport sur le Développement durable en Afrique, Coproduit par l'UA, la BAD et la PNUD, 2024
² Rapport sur le Développement durable en Afrique, Coproduit par l'UA, la BAD et la PNUD, 2024

Fort de ces constats, le secteur postal africain, acteur majeur du développement socio-économique du continent, a un rôle prépondérant à jouer dans l'atteinte des objectifs de développement durable.

En effet, constitué d'environ 12 647 bureaux de poste et 59 048 employés ayant traité, en 2020, environ 529 millions d'envois de la Poste aux lettres et 5 millions colis³, le secteur postal africain peut jouer un double rôle en faveur de la promotion du développement durable en Afrique : Le renforcement de la résilience face aux changements climatiques et la réduction de la contribution africaine aux émissions mondiales de carbone. Pour ce faire, il s'avère donc stratégique et opportun qu'au niveau de l'UPAP, les Etats membres puissent mener les réflexions nécessaires dans un cadre formel tel qu'une équipe spéciale sur le développement durable, à laquelle pourront participer des experts du domaine de tous les Etats membres.

V. DECISION ATTENDUE

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

³ Réseaux postaux, UPU, mars 2022

A Specialized Agency of the AU



Institution spécialisée de l'UA

TERMES DE REFERENCE DE LA TASK FORCE « DEVELOPPEMENT DURABLE »

1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Défini comme toute forme de développement économique ayant pour objectif principal de concilier le progrès économique et social avec la préservation de l'environnement⁴, le développement durable est, de nos jours, une préoccupation mondiale dans tous les secteurs d'activités. En effet, il est au cœur des échanges aux niveaux national et international afin d'apporter des solutions adéquates à la conciliation entre le développement économique tant recherché et la protection de l'environnement ainsi que le développement social. A cet effet, diverses actions sont entreprises par les Etats tant individuellement que collectivement en collaboration avec les organisations internationales.

Au niveau national, outre les diverses campagnes de sensibilisation, la fixation de conditions particulières d'importation de certains biens, la promotion des énergies renouvelables et la dématérialisation des procédures administratives, les Etats ont introduit dans leurs politiques nationales la notion de « Responsabilité sociale de l'entreprise ». Cette notion vise à encourager les entreprises à contribuer aux enjeux de développement durable tout en étant économiquement viable et prospère. Ainsi, les entreprises doivent, tout en étant préoccupé par la réalisation de chiffre d'affaires ou par l'accroissement de la productivité, tenir compte de l'impact de leurs décisions sur le développement social et la protection de l'environnement.

Sur le plan international, l'ONU a en 2016 adopté un programme intitulé « programme de développement durable ». Ce programme a été décliné en dix-sept (17) Objectifs de Développement Durable (ODD) dont plusieurs sont relatifs au développement durable. Il s'agit notamment des objectifs 7 « Energie propre et d'un coût abordable », 11 « Villes et communautés durables », 12 « Consommation et Production responsable » et de l'objectif 13 sur la lutte contre le changement climatique. Au niveau

⁴ Art 1^{er}, 8) de la Convention de l'UPAP

africain, l'une des aspirations de l'Agenda 2063 de l'Union africaine est : « Une Afrique prospère fondée sur la croissance inclusive et le développement durable. ».

Outre l'Agenda 2063, l'Union africaine a adopté le 11 juillet 2023 une Convention sur la conservation de la nature et des ressources naturelles.

Dans le domaine postal, plusieurs initiatives ont été prises pour soutenir la dynamique mondiale de promotion du développement durable. A cet effet, les Etats membres de l'UPU se sont récemment engagés, à travers le « package vert », adopté lors du 4^{ème} Congrès extraordinaire de Riyadh, **à réduire de 85% les émissions de carbone d'ici à 2050**. Par ailleurs, l'UPU a mis en place le fonds carbone et un outil en ligne de suivi, d'analyse et de production de bilan sur les émissions de carbone dénommé « OSCAR ». Enfin, l'UPU dispose d'un organe subsidiaire dénommé « Commission Coopération et Développement » chargée entre autres des questions de développement durable.

A l'Union panafricaine des postes (UPAP), l'un des objectifs résultant des Actes de l'UPAP est de promouvoir le développement durable. A cette fin, diverses actions sont entreprises notamment la réduction de la consommation de papier, l'instauration du mode de réunion en ligne et l'utilisation de matériaux écologiques dans la construction de la Tour de l'UPAP, et bien d'autres actions sont menées au niveau des États membres. Toutefois, force est de relever que les actions menées par l'UPAP sont timides et/ou manquent de grande visibilité. C'est pourquoi, il s'avère nécessaire de mettre en place, sur le fondement de l'article 6 du Règlement intérieur harmonisé des commissions administratives et techniques, une Task force « développement durable » pour traiter des questions de développement durable dans le secteur postal africain.

2. OBJECTIFS

La mise en place de la Task force « Développement durable » poursuit un objectif principal et des objectifs spécifiques.

2.1- Objectif principal

L'objectif principal de la création de la Task force « Développement durable » est de créer un cadre formel d'échanges, de partage d'expériences et de meilleures pratiques, de sensibilisation aux questions de développement durable et d'examen et de suivi des questions relatives au développement durable.

2.2- Objectifs spécifiques

Les objectifs spécifiques de la Task force « Développement durable » sont entre autres :

- i) partager les informations, les études réalisées en matière de développement durable ;

- ii) établir le diagnostic du développement durable dans le secteur postal africain ;
- iii) cerner l'impact des activités postales sur l'environnement et le changement climatique ;
- iv) encourager le secteur postal africain dans ses efforts individuels et collectifs afin d'intégrer le développement durable dans les activités postales ;
- v) proposer des mesures concrètes, adaptées et durables pour accompagner les initiatives des Etats membres dans la réduction et/ou le maintien de l'empreinte carbone sur l'environnement ;
- vi) mettre en lumière la contribution de l'UPAP et du secteur postal africain dans la mise en œuvre de l'Agenda 2030 du développement durable des Nations unies et de l'Agenda 2063 de l'Union africaine ;
- vii) soutenir le secteur postal africain à établir des politiques en matière de développement durable ;
- viii) Améliorer les capacités du secteur postal africain à offrir aux citoyens des produits et services de qualité, adaptés à leurs besoins et respectant les exigences de développement durable.

3. RESULTATS ATTENDUS ET LIVRABLES

Il est attendu de la Task force « Développement durable » les résultats ci-après :

- i) Informer suffisamment les Etats membres sur les enjeux et défis du développement durable ;
- ii) susciter davantage auprès des Etats membres une prise de conscience et une meilleure compréhension sur l'importance du rôle du secteur postal africain sur le développement durable notamment la protection de l'environnement;
- iii) proposer des solutions concrètes, adaptées et durables pour renforcer le rôle du secteur postal africain en tant qu'acteur majeur du développement durable;
- iv) élaborer des politiques et/ou des lignes directrices pour accompagner les Etats membres à réduire et/ou maintenir l'empreinte carbone des activités postales sur l'environnement.

4. COMPOSITION DE LA TASK FORCE ET PARTICIPATION A SES TRAVAUX

Les travaux de la Task force « Développement durable » sont ouverts à tous les Etats membres, les membres associés et aux organisations postales sous-régionales. Les membres associés et les organisations postales sous-régionales participent en qualité d'observateurs.

5. ANCORAGE ORGANISATIONNEL

La Task force « Développement durable » fonctionnera sous l'égide du Groupe de Travail Harmonisation des Cadres Politiques et Juridique. A cet effet, elle rend compte à ce Groupe de travail qui s'approprie des conclusions de ses travaux avant de les soumettre à la Commission Politique et Régulation.

6. DUREE DE LA MISSION

La durée de la mission confiée à la Task force « Développement durable » couvre l'exercice financier 2025-2026. A l'expiration de la durée, le mandat sera réexaminé lorsque l'Union finalisera sa stratégie pour le cycle 2026-2030.

7. CONVOCATION ET MODE DES REUNIONS

La Task force se réunit en présentiel ou en distanciel sur saisine de son président, conformément au modus operandi de l'Union.

8. ORGANISATION

La mission de la Task force « Développement durable » est conduite par un bureau composé de :

- un président ;
- un vice-président;
- deux rapporteurs.

Les membres du bureau sont installés par la Task force lors de sa première réunion.

Le rôle de secrétariat de la Task force est assuré par le Secrétariat général de l'UPAP.

9. FONCTIONNEMENT

Le fonctionnement de la Task Force "Développement durable" est régi par les présents termes de références. Toutefois, pour tout ce qui n'est pas expressément prévu, le Règlement intérieur harmonisé des Commissions administratives et techniques s'applique au fonctionnement de la Task force.

10.FINANCEMENT

Les Etats membres assurent la prise en charge de la participation de leurs représentants aux travaux en présentiel de la Task force. Toutefois, le secrétariat général de l'UPAP contribue à l'organisation des travaux de la Task force par la facilitation des réunions notamment en fournissant le lien de la réunion et en assurant l'interprétation.

ANNEXE 7 : ORDRE DU JOUR DE LA CINQUIEME REUNION

A Specialized Agency of the AU



Institution spécialisée de l'UA

GROUPE D'EXPERTS JURIDIQUES (GEJ)
25 avril 2025, en distanciel

UPAP/CA/CPR/GTPJ/GEJ/05/2025- Doc N°01
Original : français

PROJET D'ORDRE DU JOUR

BUREAU

PRESIDENT : Eswatini

VICE-PRESIDENT : Burkina Faso

SECRETARIAT : Secrétariat général

MEMBRES : Algérie, Bénin, Ouganda et Tanzanie

Point n°03 de l'ordre du jour

N°	PROJET D'ORDRE DU JOUR	RESPONSABLE
1.	Propos liminaires <ul style="list-style-type: none">• Président• Secrétaire général	<ul style="list-style-type: none">• Président du groupe• Secrétaire général
2.	Confirmation des membres du Bureau	<ul style="list-style-type: none">• Secrétariat général
3.	Adoption de l'ordre du jour UPAP/CPR/GTPJ/GEJ/05/2025 - Doc N°01	<ul style="list-style-type: none">• Président du Groupe• Groupe d'Experts juridiques
4.	Propositions d'amendement du Règlement intérieur du Conseil d'administration de l'Union UPAP/CPR/GTPJ/GEJ/05/2025 - Doc N°02 et annexe	<ul style="list-style-type: none">• Groupe d'Experts juridiques• Secrétariat général

5.	Date et lieu de la prochaine réunion	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe d'Experts juridiques • Secrétariat général
6.	Divers	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe d'Experts juridiques • Secrétariat général
7.	Clôture	<ul style="list-style-type: none"> • Secrétaire général • Président du Groupe



GROUPE D'EXPERTS JURIDIQUES (GEJ)

25 avril 2025, en distanciel

UPAP/CA/CPR/GTPJ/GEJ/05/2025- Doc N°02 et annexe

Original : français

PROPOSITIONS D'AMENDEMENT DU REGLEMENT INTERIEUR DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UPAP

Point N°4 de l'ordre du jour

1. Objet Propositions d'amendement du Règlement intérieur du Conseil d'administration de l'UPAP	2. Références/paragraphes <ul style="list-style-type: none">• Actes de l'Union ;• Règlement intérieur du Conseil d'administration de l'UPAP
3. Décision attendue <ul style="list-style-type: none">• Examiner le présent document de travail• Formuler toutes observations pertinentes	

I. INTRODUCTION

Conformément aux dispositions pertinentes des Actes de l'Union et du Règlement intérieur du Conseil d'administration, au cours de chaque session, le Conseil d'administration élit un Bureau chargé de conduire les travaux de la session pour un mandat d'un (01) an. Toutefois, il convient de noter que le Bureau du Conseil d'administration élu lors de la session ordinaire précédant la Conférence des plénipotentiaires dispose d'un mandat qui peut être d'une semaine ou moins. L'élection du Conseil d'administration a toujours été considérée comme déraisonnable et allant à l'encontre du but recherché, car elle rend intenable le rôle de contrôle du Conseil, dont la durée est fixée à un an dans la Convention.

La pratique au sein de l'Union a toujours été que le Conseil d'administration élu un an avant la Conférence des plénipotentiaires est maintenu ou réélu pour tenir la barre pendant la Conférence de plénipotentiaires et passer le relais lors de la session extraordinaire du Conseil d'administration qui se tient quelques jours après la Conférence.

Le Secrétariat général propose d'intégrer cette pratique dans le Règlement intérieur du Conseil d'administration dans un souci de clarté afin de lever toute ambiguïté concernant cette pratique qui relève de la tradition.

II. DECISION ATTENDUE

L'équipe spéciale d'experts juridiques est invitée à examiner la proposition d'amendement et formuler tout (es) commentaire, observations ou proposition pertinente.

REFERENCES	OBSERVATIONS	PROPOSITIONS D'AMELIORATION
REGLEMENT INTERIEUR DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UPAP		
<p>ARTICLE 4 : ELECTION DU BUREAU ET DURÉE DE MANDAT</p> <p>1. Au cours de la séance d'ouverture, sur proposition d'un Etat membre appuyé par deux autres, le conseil élit son bureau qui comprend un président, deux vice-présidents et deux rapporteurs.</p> <p>2. La durée du mandat du bureau est d'un (1) an.</p> <p>3. Les membres élus entrent immédiatement en fonction après les élections.</p> <p>4. Le président et les vice-présidents sont rééligibles une fois.</p> <p>5. Les membres du bureau sont élus aux différents postes exclusivement en leur qualité de représentants de leurs Etats et non en tant qu'individus.</p>	<p>Le mandat du Bureau à partir de la dernière session ordinaire du Conseil d'administration pour un cycle de quatre ans est très court, de quelques jours ou d'une journée seulement. La dernière session ordinaire du Conseil d'administration se tient en effet quelques jours ou un jour avant la Conférence de plénipotentiaires, suivie immédiatement d'une session extraordinaire du Conseil d'administration. Cela vide de son sens et de sa substance le rôle de contrôle attendu du Conseil qui, dans la Convention, est fixé pour une durée d'un an en prévision du travail réel que le Conseil est censé accomplir.. En outre, bien que la durée du mandat du Bureau depuis la dernière session ordinaire du Conseil d'administration soit inférieure à la période stipulée, il n'est pas réaliste de considérer qu'il s'agit d'un créneau de rotation pour une région ou un État membre au sein du Bureau du Conseil d'administration et que cette région ou cet État membre n'a pas la possibilité d'avoir une chance égale d'exercer le rôle attendu.</p> <p>Il est donc nécessaire de veiller à ce que le Règlement intérieur du Conseil remédie à ce déséquilibre en s'inspirant de ce qui s'est fait dans le passé. Il convient de rappeler que le mandat du Bureau à partir de la 38^{ème} session ordinaire, à l'instar de ce</p>	<p>ARTICLE 4 : ELECTION DU BUREAU ET DURÉE DE MANDAT</p> <p>1. Au cours de la séance d'ouverture, sur proposition d'un Etat membre appuyé par deux autres, le conseil élit son bureau qui comprend un président, deux vice-présidents et deux rapporteurs.</p> <p>2. La durée du mandat du bureau est d'un (1) an. Toutefois, par dérogation à la durée du mandat prévue, le bureau élu lors de l'avant dernière session ordinaire du Conseil d'administration de chaque cycle quadriennal reste en fonction jusqu'à la tenue de la session extraordinaire du Conseil d'administration suivant la session ordinaire de la Conférence des plénipotentiaires.</p>

	<p>qui s'est passé dans des circonstances similaires préalables, a été prorogé jusqu'à la 10^{ème} session extraordinaire du Conseil par la 39^{ème} session ordinaire de cet organe. Toutefois, cette prorogation, comme les autres, n'a été consignée que dans le rapport de la session ordinaire et n'a pas fait l'objet d'une décision de la session ordinaire du Conseil d'administration de l'époque ou d'une modification de son règlement.</p> <p>Il est donc proposé de modifier le Règlement intérieur du Conseil d'administration pour documenter cette pratique et éviter ainsi toute ambiguïté ou manque de clarté.</p>	<p>3. Les membres élus entrent immédiatement en fonction après les élections.</p> <p>4. Le président et les vice-présidents sont rééligibles une fois.</p> <p>5. Les membres du bureau sont élus aux différents postes exclusivement en leur qualité de représentants de leurs Etats et non en tant qu'individus.</p>
--	--	--

COMPOSITIONS DU BUREAU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DES CYCLES QUADRIENNAL 2016/2017-2019/2020 ET 2021/2022-2024/2025

CYCLE 2012/2013 – 2015/2016

DESIGNATION DU POSTE	2012/2013 (30 ^{ème} session ordinaire)	2013/2014 (31 ^{ème} session ordinaire)	2014/2015 (32 ^{ème} session ordinaire)	2015/2016 (33 ^{ème} session ordinaire)	2016 (34 ^{ème} session ordinaire)
PRESIDENT	Ethiopie- Est	Tanzanie- Est	Tanzanie-Est	Soudan- Est	Soudan – Est
1 ^{er} VICE-PRESIDENT	Tunisie- Nord	Burkina Faso- Ouest	Tchad- Centre	Mozambique- Sud	Mozambique- Sud
2 ^{ème} VICE-PRESIDENT	Zimbabwe- Sud	Egypte- Nord	Afrique du Sud- Sud	Gabon- Centre	Gabon- Centre
RAPPORTEURS	RDC-Centre Gambia- Ouest	Secrétariat de l'UPAP	Niger- Ouest Egypte- Nord	Kenya- Est Côte d'ivoire – Ouest	Kenya- Est Côte d'ivoire-Ouest
SECRETARIAT	Secrétariat général	Secrétariat général	Secrétariat général	Secrétariat général	Secrétariat général

CYCLE 2016/2017 – 2020/2021

DESIGNATION DU POSTE	2016/2017 (35 ^{ème} session ordinaire)	2017/2018 (36 ^{ème} session ordinaire)	2018/2019 (37 ^{ème} session ordinaire)	2019/2020 (38 ^{ème} session ordinaire)	2021 (39 ^{ème} session ordinaire)
PRESIDENT	Kenya - Est	Tunisie - Nord	Burkina Faso - Ouest	Zimbabwe - Sud	Zimbabwe - Sud
1 ^{er} VICE-PRESIDENT	Egypte - Nord	Nigeria- Ouest	Egypte - Nord	Madagascar - Est	Madagascar - Est
2 ^{ème} VICE-PRESIDENT	Côte d'Ivoire - Ouest	Zambie- Sud	Mozambique - Sud	Sénégal - Ouest	Sénégal - Ouest
RAPPORTEURS	Cameroun- Centre Zimbabwe- Sud	Tchad – Centre Ouganda- Est	Tanzanie - Est Congo (République)- Centre	Tunisie- Nord Gabon - Centre	Tunisie- Nord Gabon - Centre
SECRETARIAT	Secrétariat général	Secrétariat général	Secrétariat général	Secrétariat général	Secrétariat général

CYCLE 2021/2022 – 2024/2025

DESIGNATION DU POSTE	2021/2022 (10ème Session Extraordinaire)	2022/2023 (40ème Session Ordinaire)	2023/2024 (41ème Session Ordinaire)	2024/2025 (42ème Session Ordinaire)
PRESIDENT	Côte d'Ivoire-Ouest	Madagascar-Est	DRC-Centre	Algeria-Nord
1 ^{er} VICE-PRESIDENT	Tunisia-Nord	Nigeria- Ouest	Ethiopia - Est	Burkina Faso -Ouest
2ème VICE-PRESIDENT	Botswana-Sud	Algeria-Nord	Morocco-Nord	Tanzania-Est
RAPPORTEURS	Burundi-Centre Sudan-Est	Burundi-Centre Malawi-Sud	Eswatini - Sud Benin-Ouest	Botswana-Sud Burundi - Centre
SECRETARIAT	General Secretariat	General Secretariat	General Secretariat	General Secretariat