



COMMISSION FINANCES ET ADMINISTRATION

UPAP/CAT/CFA/GRH/01/2026 - Doc n°5

Groupe de travail sur la gestion des ressources humaines
Réunion en distanciel du 04 février 2026

1. Objet <ul style="list-style-type: none">Propositions de modification du Règlement du personnel et du Règlement intérieur de la Caisse de retraite du personnel de l'UPAP	Références/paragraphes <ul style="list-style-type: none">Article 91 du Règlement du personnelArticle 5(19) du Règlement du personnel
2. Décisions attendues <ul style="list-style-type: none">Examiner le projetRecommander à la Commission finances et administration de procéder à la révision et à la modification du Règlement du personnel et du Règlement intérieur de la Caisse de retraite du personnel de l'UPAP	

1. Introduction

Le Conseil d'administration, en vertu de l'article 91 du Règlement du personnel de l'UPAP, a compétence pour modifier le Règlement du personnel en tant que de besoin. La disposition visée stipule que « Les pouvoirs de modification ou d'amendement du présent Règlement

du personnel sont dévolus au Conseil d'administration ». Le même article dans son alinéa 2 précise que « Tout Etat membre peut soumettre une proposition écrite de modification ou

d'amendement du Règlement du personnel qui la soumet au Secrétariat général ». En outre, l'alinéa 3 dispose que l'initiative de la modification ou de l'amendement peut aussi émaner du Secrétariat général. Dans les deux cas, toutes les propositions de modification

sont soumises au Conseil d'administration par l'entremise du Groupe de travail sur la gestion des ressources humaines et de la Commission finances et administration.

Par ailleurs, l'article 5.19 du Règlement intérieur de la Caisse de retraite stipule que toute modification du présent Règlement est validée au préalable par les membres avant d'être soumise au Conseil d'administration pour adoption.

2. Justification de la modification du Règlement du personnel et du Règlement intérieur de la Caisse de retraite

En général, les modifications apportées au Règlement du personnel et du Règlement intérieur de la Caisse de retraite visent à garantir leur conformité avec les pratiques de gestion des ressources humaines en constante évolution, afin qu'ils restent pertinents, efficaces et conformes aux exigences juridiques et organisationnelles de l'Union. Il s'agit notamment de :

- i. traiter des questions telles que l'harmonisation des avantages sociaux ;
- ii. garantir l'alignement sur les meilleures pratiques ;
- iii. garantir clarté et souplesse dans la mise en application ;
- iv. tenir compte des évolutions au sein de l'Union africaine d'où s'inspire le RP de l'UPAP ;
- v. s'inspirer des pratiques en vigueur dans d'autres organisations intergouvernementales ;
- vi. assurer la création d'un ensemble de règles harmonisées pour l'ensemble du personnel, garantissant une application cohérente des politiques et des procédures ;
- vii. clarifier les formulations ou procédures ambiguës et réduire le risque de mauvaise interprétation et d'interprétation multiple ;
- viii. remédier aux contraintes susceptibles d'empêcher le maintien et l'attraction de personnel compétent et qualifié au sein de l'Union.

3. Synthèse des propositions

Le tableau ci-dessous présente les chapitres et dispositions dont la révision est recommandée.

Propositions de modification du Règlement du personnel de l'UPAP

Règlement du personnel		
<p>Article 15 (2) : Contrat à courte durée</p> <p>2. Des stages temporaires d'une durée de trois mois maxima peuvent être offerts à des étudiants ou autres apprenants sous réserve de la disponibilité du domaine d'apprentissage sollicité. L'Union peut prendre en charge les frais de transport du stagiaire pendant sa période de stage</p>	<p>La version française de cette disposition prévoit une durée maximale pour les stages temporaires tandis que sa version anglaise n'en prévoit pas.</p> <p>Il en résulte alors la nécessité d'harmoniser ces dispositions en tenant compte du fait que la durée nécessaire du stage académique varie selon le domaine de formation et le niveau de formation</p>	<p>Article 15 (2) : Contrat à courte durée</p> <p>2. Des stages temporaires d'une durée de trois mois maxima, renouvelable deux (02) fois au maximum peuvent être offerts à des étudiants ou autres apprenants sous réserve de la disponibilité du domaine d'apprentissage sollicité. L'Union peut prendre en charge les frais de transport du stagiaire pendant sa période de stage</p>
<p>Article 17(2) : Renouvellement de contrat (<i>modification à apporter uniquement à la version anglaise</i>) « Lorsqu'un membre du personnel ne formule pas sa demande par écrit, l'Union devra considérer le contrat terminé par consentement mutuel sauf au cas où il existerait une affaire</p>	<p>Le délai de soumission de la demande de renouvellement de contrat diffère selon qu'il s'agit de la version française ou anglaise du Règlement du personnel de l'UPAP. En effet, tandis que la version française prescrit le délai d'un mois avant l'expiration du contrat, la version anglaise prévoit que la demande de</p>	<p>Article 17(2) : Renouvellement de contrat (<i>modification à apporter uniquement à la version anglaise</i>) « Lorsqu'un membre du personnel ne formule pas sa demande par écrit, l'Union devra considérer le contrat terminé par consentement mutuel sauf au cas où il</p>

<p>disciplinaire en cours à son encontre, ou qu'il ne soit pas à son lieu de travail à ce moment. Néanmoins, la demande doit être formulée un (1) mois avant expiration du contrat. »</p>	<p>renouvellement de contrat soit introduite dans le mois précédant l'expiration, soit jusqu'à la veille de l'expiration du contrat.</p> <p>Il convient alors de corriger cette incohérence susceptible de créer la confusion. Pour ce faire, il est proposé d'aligner la version anglaise du Règlement du personnel de l'UPAP à celle rédigée en français et ce, conformément à la pratique et aux dispositions contractuelles.</p>	<p>existerait une affaire disciplinaire en cours à son encontre, ou qu'il ne soit pas à son lieu de travail à ce moment. Néanmoins, la demande doit être formulée within un (1) mois avant expiration du contrat. » (<i>supprimer le mot within dans la version anglaise</i>)</p>
<p style="text-align: center;">Article 52 : Caisse de retraite</p> <p>1. Il est créé une Caisse de retraite au profit des membres du personnel pour leur assurer une pension de retraite après avoir servi l'Union. Tous les membres permanents du personnel sont tenus d'y souscrire.</p> <p>...dans ce cas, l'Union convertit leur gratuité en pension de retraite, et il leur sera demandé de le compléter par un montant proportionnel d'au moins 50%.</p>	<p>Aux termes de cette disposition, le paiement des cotisations constitue une obligation pour le personnel permanent tandis qu'il est une faculté reconnue aux membres du personnel sous contrat à durée déterminée et à tout autre membre sous réserve de l'approbation du Secrétaire général et ce, sans aucune contribution équivalente de l'Union.</p> <p>Cependant, l'article 1er du Règlement du personnel, le terme « Membre du personnel » est défini comme : « toute personne</p>	<p style="text-align: center;">Article 52 : Caisse de retraite</p> <p>1. Il est créé une Caisse de retraite au profit des membres du personnel pour leur assurer une pension de retraite après avoir servi l'Union. Tous les membres permanents du personnel sont tenus d'y souscrire.</p> <p>...dans ce cas, l'Union convertit leur gratuité en pension de retraite, et il leur sera demandé de le compléter par un montant proportionnel d'au moins 50%.</p> <p>Les membres du personnel permanent cotisent un minimum de 7,5 % de leur traitement de base à la Caisse</p>

<p>Les membres du personnel permanent cotisent un minimum de 7,5 % de leur traitement de base à la Caisse de retraite (ci-après dénommée « la Caisse ») et l'Union cotise à hauteur de 15 %. Toutefois, le membre du personnel pourrait décider de contribuer à hauteur d'un taux plafonné à 22.5% du salaire de base sans pour autant passer la quote-part de l'Union au-delà de 15%.</p> <p>Le personnel sous contrat à durée déterminée, ainsi que tout autre membre du personnel intéressé, pourraient introduire une demande auprès du Secrétaire général pour une autorisation à contribuer entre 7,5 % et 22,5 % du salaire de base à la Caisse de retraite sans aucune contribution équivalente de l'Union.</p>	<p><i>engagée par l'Union sous contrat régulier, permanent, de courte durée ou temporaire sur la base de la grille de rémunération prévue au Règlement du personnel.</i> » Ainsi, sont exclus des cotisations à la caisse de retraite, les membres du personnel sous contrat d'essai et surtout lorsqu'un membre du personnel déjà cotisant est recruté ou promu à un poste de niveau supérieur auquel il doit passer une période d'essai avant sa confirmation ou titularisation.</p> <p>Il est alors proposé de permettre aux membres du personnel sous contrat d'essai de solliciter du Secrétaire général une autorisation de cotiser à la caisse de retraite et ce, dans les mêmes conditions que celles applicables aux membres du personnel permanent et à tous les autres membres du personnel.</p>	<p>de retraite (ci-après dénommée « la Caisse ») et l'Union cotise à hauteur de 15 %. Toutefois, le membre du personnel pourrait décider de contribuer à hauteur d'un taux plafonné à 22.5% du salaire de base sans pour autant passer la contrepartie de l'Union au-delà de 15%.</p> <p>Le personnel sous contrat à durée déterminée, le personnel sous contrat probatoire, ainsi que tout autre membre du personnel intéressé, pourraient introduire une demande auprès du Secrétaire général pour une autorisation à contribuer entre 7,5 % et 22,5 % du salaire de base à la Caisse de retraite <u>sans contrepartie de l'Union.</u></p>
<p align="center">Règlement intérieur de la Caisse de retraite du personnel de l'UPAP</p>		
<p>Selon l'article 2.27 « Adhérent » désigne toute personne qui est ou devient adhérent aux termes</p>	<p>En application de la décision n°03/UPAP/CA/XLIII/2025 de la 43ème session ordinaire du Conseil d'administration,</p>	<p>Selon l'article 2.27 « Adhérent » désigne toute personne qui est ou devient adhérent aux termes de l'article 512 du</p>

de l'article 51 du Règlement du personnel et qui maintient son statut d'adhérent.	le Règlement du personnel a été actualisé. Ainsi, le numéro de l'article référencé dans la définition a évolué. Il convient alors de l'actualiser.	Règlement du personnel et qui maintient son statut d'adhérent.
<p style="text-align: center;">TITRE 4 7. Contributions Cotisations des membres</p> <p>7.1 Les membres du personnel permanent cotisent un minimum de 7,5 % de leur traitement de base à la Caisse de retraite et l'Union cotise à hauteur de 15 %.</p> <p>7.2 Toutefois, le membre du personnel permanent pourrait décider de contribuer à hauteur d'un taux plafonné à 22.5% du salaire de base sans pour autant passer la quote-part de l'Union au-delà de 15%.</p> <p>7.3 Le personnel sous contrat à durée déterminée ainsi que toute autre membre du personnel intéresse pourrait demander l'autorisation du Secrétaire général de contribuer entre 7,5 % et 22,5 % de leur salaire de base à la Caisse de retraite sans contrepartie de l'Union.</p>	<p>Compte tenu de la proposition d'amendement à l'article 52 du Règlement du personnel ci-dessus, il convient également de mettre en cohérence les dispositions de cet article 7 du Règlement intérieur de la Caisse de retraite.</p>	<p style="text-align: center;">TITRE 4 7. Contributions Cotisations des membres</p> <p>7.1 Les membres du personnel permanent cotisent un minimum de 7,5 % de leur traitement de base à la Caisse de retraite et l'Union cotise à hauteur de 15 %.</p> <p>7.2 Toutefois, le membre du personnel permanent pourrait décider de contribuer à hauteur d'un taux plafonné à 22.5% du salaire de base sans pour autant passer la quote-part de l'Union au-delà de 15%.</p> <p>7.3 Le personnel sous contrat à durée déterminée, le personnel sous contrat probatoire, ainsi que tout autre membre du personnel intéressé, pourraient introduire une demande auprès du Secrétaire général pour une autorisation à contribuer entre 7,5 % et 22,5 % du salaire de base à la Caisse de retraite sans contrepartie de l'Union.</p> <p>7.4 Les membres fonctionnaires élus de l'Union peuvent cotiser 7.5 % de leur traitement de base et/ou reconvertir</p>

<p>7.4 Les membres fonctionnaires élus de l'Union peuvent cotiser 7.5 % de leur traitement de base et/ou reconvertir leur gratification en pension de retraite sans toutefois bénéficier d'une quelconque quote-part de l'Union.</p> <p>7.5 Toutes les cotisations et prestations au titre du régime de retraite sont versées en dollars américains, la devise officielle de l'Union.</p>		<p>leur gratification en pension de retraite sans toutefois bénéficier d'une quelconque contrepartie de l'Union.</p> <p>7.5 Toutes les cotisations et prestations au titre du régime de retraite sont versées en dollars américains, la devise officielle de l'Union.</p>
---	--	---