



Original : anglais

UPAP/CAT/CFA/GTRH/02/2024 - Doc N°02

Commission Finances et Administration (C2)

GROUPE DE TRAVAIL SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Réunion en distanciel du 28 mai 2024

**REVISION DES CONDITIONS DE SERVICE DU PERSONNEL MIS A DISPOSITION AUPRES DU
SECRETARIAT GENERAL DE L'UPAP**

1. Sujet <ul style="list-style-type: none">• Conditions de service du personnel mis à disposition auprès du Secrétariat général de l'UPAP	Références/Alinéas <ul style="list-style-type: none">• Rapport de la 40^{ème} session ordinaire du Conseil d'administration Décision N°02/UPAP/CA/2022
2. Décisions attendues <ul style="list-style-type: none">• Adopter les recommandations• Donner des orientations sur la suite utile, le cas échéant	

1.0 CONTEXTE

En guise de mesure d'atténuation pour remédier à la pénurie critique de personnel et au taux élevé de postes vacants, qui atteint un niveau sans précédent de 30 %, le Secrétariat général a présenté une série de mesures pour examen et approbation par le Conseil d'administration afin d'atténuer la situation.

L'une des mesures était la proposition de modifier les conditions de mise à disposition du personnel auprès du Secrétariat général, c'est-à-dire opter pour la mise à disposition avec prise en charge intégrale par le pays sponsor ; Ceci :

- ❖ permet à l'UPAP de pourvoir des postes vacants lorsque les ressources financières de l'Union sont insuffisantes pour couvrir ce coût à court et moyen terme.
- ❖ permet au personnel mis à disposition de travailler dans un environnement international et de se familiariser avec de nouvelles approches commerciales ou professionnelles. Cela équivaut à une formation avancée et au développement de compétences de base pour ces membres du personnel, ce qui, à long terme, est très bénéfique pour leurs administrations postales.
- ❖ Les membres de l'UPAP bénéficieront d'un soutien total et bénéficieront des performances d'un Secrétariat général pleinement fonctionnel.

2.0 DISPOSITIONS DU REGLEMENT DU PERSONNEL RELATIVES A LA MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL AUPRES DE L'UPAP

Les dispositions de l'article 19 du Règlement du personnel sur la mise à disposition de personnel auprès du Secrétariat général de l'UPAP sont les suivantes :

1. A la demande du Secrétaire général, un Etat membre peut mettre à disposition un de ses agents dont le profil correspond aux exigences du poste vacant pour une durée d'au moins deux (2) ans, renouvelable sur demande du Secrétariat général.
2. Ces fonctionnaires sont rémunérés par leur Etat membre ou administration d'origine et ont droit aux indemnités et autres avantages que l'Union pourrait souhaiter leur accorder.

3.0 MISE EN ŒUVRE DES REGLES DE MISE A DISPOSITION DE PERSONNEL

Les indemnités accordées par l'UPAP au personnel mis à disposition au cours des années 2008-2013 sont les suivantes :

1. 25% du salaire de base du grade concerné

2. 200 \$EU par an et par enfant éligible à titre d'allocation pour enfants
3. Allocation de logement (P4 – 13 824 \$EU ; P1-3 11 750,40 \$EU par an)

Le pays sponsor doit fournir au personnel les éléments suivants :

1. Poursuite du paiement de l'intégralité du salaire perçu par le personnel avant la mise à disposition
2. Paiement de toutes les indemnités auxquelles le personnel mis à disposition a droit, notamment logement, transport, pension, gratification, etc., au même taux que celui accordé aux autres agents en activité du même grade.
3. Billet d'avion aller-retour en Tanzanie

4.0 LIMITES BUDGETAIRES DE L'UPAP CONCERNANT LE FINANCEMENT DE LA MISE A DISPOSITION DE PERSONNEL

En raison de la situation financière délicate qui a empêché l'Union d'être en mesure de faire face à sa part des frais de mise à disposition requis, en raison d'énormes arriérés de contributions obligatoires non versées, le Conseil d'administration a décidé d'autoriser le Secrétariat général à faire appel aux Etats membres disposés à mettre à disposition du personnel auprès du Secrétariat général avec prise en charge intégrale du salaire et des avantages sociaux du poste auquel le membre du personnel est affecté.

Les retours des Etats membres qui ont mis à disposition du personnel et ceux qui ont l'intention d'en mettre, couplés à ce qui a été observé au Secrétariat général, soulignent tous les défauts de ce système de mise à disposition actuel.

Les problèmes relevés sont les suivants :

- i) Le personnel mis à disposition reste contractuellement lié par l'institution sponsor, à savoir qu'à l'expiration de sa période de mise à disposition, il réintègre son poste d'origine avec le salaire de base et les avantages sociaux requis.

- ii) Les conditions de service telles que les cotisations de retraite pour le personnel mis à disposition ne peuvent pas être modifiées car les employés risquent de perdre toutes les cotisations accumulées dans les régimes administrés par les employeurs sponsors.
- iii) L'employeur ou l'organisme sponsor trouve les salaires et avantages sociaux excessifs étant donné que le personnel mis à disposition devra être remplacé, même pour la durée de sa mise à disposition, par des membres du personnel qui seront rémunérés à parts égales. Cela rend l'option de la mise à disposition peu avantageuse pour les Etats membres qui le souhaitent.
- iv) Les Etats membres sont disposés à aider le Secrétariat général par le biais de la mise à disposition avec prise en charge intégrale du personnel uniquement si le coût est gérable et ne correspond pas nécessairement aux niveaux actuels de rémunération de l'UPAP.

5.0 MISE EN ŒUVRE DE LA RESOLUTION PORTANT DETACHEMENT DE PERSONNEL AUPRES DE L'UPAP

Le Secrétariat général a émis des circulaires d'appel à mise à disposition pour les postes vacants approuvés par le Conseil d'administration. L'exercice de recrutement a rencontré un succès mitigé. A ce jour, deux postes ont été pourvus par voie de mise à disposition, à savoir :

- i) Chargé de la Communication et du Protocole
- ii) Chargé de la Transformation numérique et de l'Inclusion financière

L'enthousiasme pour la mise à disposition de personnel n'a pas été à la hauteur du niveau de soutien manifesté lorsque l'idée a été évoquée et discutée au sein du Groupe de travail sur la gestion des ressources humaines, de la Commission Finances et Administration et de la 41^{ème} session ordinaire du Conseil d'administration.

Le Secrétariat général a également diffusé davantage de postes vacants qui ne se sont pas concrétisés. Pour les raisons énumérées ci-dessus, les postes suivants restent vacants :

- i) Chargé de la Politique et de la Régulation
- ii) Chargé des Ressources humaines et de l'Administration
- iii) Chargé de la Sécurité

- iv) Responsable des TIC

6.0 POSITION EQUITABLE SOUHAITEE EN MATIERE DE MISE A DISPOSITION DE PERSONNEL AUPRES DE L'UPAP

L'augmentation du coût total à la charge des Etats membres sponsors disposés à mettre à disposition du personnel auprès de l'Union nécessite une stabilisation, ce qui peut faciliter une situation gagnant-gagnant comme suit :

- i) Le Secrétariat général accède à des ressources humaines qualifiées et expérimentées pour pourvoir les postes vacants à titre de mesure à court et moyen terme en attendant le niveau d'amélioration de la situation financière souhaitée par l'Union.
- ii) Les Etats membres mettent à disposition leur personnel auprès du Secrétariat général de l'UPAP à leurs frais, conformément au principe selon lequel lesdits membres du personnel retourneront chez leur employeur si leur mandat expire conformément au Règlement du personnel de l'UPAP. Le coût de la mise à disposition ne doit pas nécessairement être équivalent aux niveaux de rémunération de l'UPAP.
- iii) Le personnel mis à disposition ne doit, dans la mesure du possible, être lésé de certains de ses avantages statutaires comme les pensions lorsqu'il est mis à disposition.
- iv) La rémunération des employés devrait être fixée à des niveaux qui permettent leur subsistance à Arusha.

7.0 RECOMMANDATION

Il est donc recommandé que le pays sponsor soit tenu de fournir les éléments suivants :

1. Maintien du paiement de l'intégralité du salaire perçu par le personnel avant sa mise à disposition
2. Paiement de toutes les indemnités auxquelles le personnel mis à disposition a droit, y compris le logement, le transport, la pension, les gratifications, etc., au même taux que celui accordé au personnel en fonction
3. Une indemnité d'installation d'au moins 12 000 \$EU par an, pour contribuer à assurer sa survie à Arusha pendant la durée de sa mise à disposition
4. Billet d'avion aller-retour en Tanzanie pendant la période de mise à disposition.