



COMMISSION EXPLOITATION ET TECHNOLOGIES

UPAP/CET/GR/01/2025 - Doc N°2

GROUPE DE TRAVAIL SUR LA REMUNERATION
18 MARS 2025 (VIRTUEL) 09H00 (TU)

PRESENTATION DU RAPPORT DES TABLES RONDES SUR LA REMUNERATION

1. Objet : Etat de mise en œuvre du plan d'action du Groupe de travail : <ul style="list-style-type: none">Rapport des tables rondes sur la rémunération	Références/Paragraphes UPU CEP C2 2025.1 Pres 4b
2. Décisions attendues <ul style="list-style-type: none">Prendre note des conclusions des tables rondes sur la rémunérationAdopter le rapport.	

1.0 INTRODUCTION

L'Union postale universelle (UPU), en collaboration avec ses Unions restreintes, a organisé des tables rondes régionales sur la rémunération. La table ronde sur la rémunération dans la région arabe s'est tenue du 9 au 10 septembre 2024 aux Emirats arabes unis. La table ronde sur la rémunération pour la région Afrique a été organisée par l'UPU en collaboration avec l'Union panafricaine des postes (UPAP) dans le cadre du Plan de développement régional pour l'Afrique (2021-2025), s'est tenue du 28 au 29 novembre 2024 à la Tour de l'UPAP à Arusha, en Tanzanie.

Les principaux objectifs des tables rondes régionales sur la rémunération (TRRR) étaient les suivants :

- Informar les Pays-membres de l'UPU des projets de propositions à présenter au Congrès préparés par le Conseil d'exploitation postale (CEP) et le Conseil d'administration (CA) ;
- Expliquer la raison d'être et le contexte de ces propositions et améliorer la compréhension des membres de l'UPU des projets de propositions, y compris leur impact ;
- Discuter et échanger des points de vue sur les propositions dans une perspective régionale ;
- Recueillir les points de vue et les intégrer dans les discussions sur le projet global de propositions lors de la table ronde mondiale sur la rémunération (TRMR).

2.0 TABLE RONDE AFRICAINE SUR LA REMUNEERATION

2.1 PARTICIPATION

Plus de soixante-dix (70) participants des Etats membres africains, du Bureau international de l'UPU et du Secrétariat général de l'UPAP ont assisté à la table ronde.

Les pays représentés étaient les suivants

Angola, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, République centrafricaine, Tchad, Comores, République du Congo, Côte d'Ivoire, République démocratique du Congo, Egypte, Ethiopie, Guinée équatoriale, Eswatini, Gabon, Gambie, Ghana, Guinée, Kenya, Lesotho, Liberia, Madagascar, Mali, Malawi, Maurice, Mozambique, Namibie, Niger, Nigeria, Ouganda, Rwanda, Sao Tomé et Príncipe, Seychelles, Sénégal, Sierra Leone, Sud Soudan, Tanzanie, Togo, Zambie et Zimbabwe.

3.0 THEMES DE DISCUSSION

Les discussions ont porté sur les principaux domaines suivants :

- a. Introduction aux systèmes de rémunération de l'UPU ;
- b. Systèmes de rémunération de l'UPU dans le cycle actuel (2021-2025) ;
- c. Questions relatives à la gouvernance en matière de rémunération ;
- d. IRP : Propositions pour un système de rémunération intégré (026-2030) ;
- e. Travaux futurs sur la rémunération :
 - i. Elaboration de propositions de modification des actes de l'UPU en vue de leur approbation par le congrès de Dubaï de 2025 ;
 - ii. Plan d'affaires de Dubaï - propositions de travail pour la mise en œuvre de l'IRS 2026-2030 et le développement de l'IRS 2031-2035 ;
 - iii. Proposition pour un futur IRP 2026-2029 ;
 - iv. Système de classification des pays à des fins de rémunération 2026-2030 ;
 - v. Proposition de principes du système intégré de rémunération (SIR) pour le cycle de travail 2026-2029.
- f. Contribution des participants à la table ronde sur la rémunération aux projets de propositions

4.0 CONCLUSIONS DE LA TABLE RONDE DE LA REGION AFRIQUE SUR LA REMUNERATION

Les conclusions résultats de la table ronde de la région Afrique ont été résumées par le Bureau international et diffusées aux Etats membres ; ils figurent à l'**annexe 1** du présent document.

5.0 TABLE RONDE MONDIALE SUR LA REMUNERATION (TRMR)

La Table ronde mondiale sur la rémunération s'est tenue le 14 février 2025 à Berne, en Suisse. La participation hybride était possible. La table ronde mondiale a résumé les conclusions des six tables rondes régionales organisées dans toutes les régions de l'UPU. Les conclusions de la Table ronde mondiale sur la rémunération ont été soumises au Conseil d'exploitation postale (CEP) et à la session S7 du Conseil d'administration (CA) pour approbation et présentation ultérieure au 28^e Congrès de l'UPU.

Les conclusions de la TRMR sont disponibles dans le document intitulé **CEP C2 2025.1 Pres 4b** sur le site web de l'UPU.

5.1 Conclusions générales de la TRMR

Avant et pendant les TRRR, les nombreux participants au Groupe d'intégration de la rémunération et à ses équipes d'experts ont déployé beaucoup d'efforts pour trouver un résultat équilibré qui puisse être considéré comme représentant les différents points de vue et intérêts de tous les membres de l'UPU.

Les TRRR et la TRMR ont joué un rôle essentiel dans la socialisation et le soutien du paquet de compromis sur le système d'intégration de la rémunération (SIR), et dans l'intégration du retour d'information des différentes régions sur l'élaboration des propositions de SIR.

Néanmoins, des détails spécifiques doivent être élaborés dans les règlements et ce travail sur les propositions qui en découlent commencera après la session S7 en préparation du congrès de Dubaï.

Cela signifie que les propositions de SIR présentées ont été pleinement soutenues et que tous les membres de l'UPU devraient être en mesure de les accepter en tant que compromis lors du Congrès de l'UPU.

6.0 CONCLUSION

Le Groupe de travail est invité à

- Prendre note des conclusions des tables rondes sur la rémunération qui y figurent ;
- Adopter le rapport et le soumettre à la Commission Exploitation et Technologies.

ANNEXE 1

Conclusions de la Table ronde régionale sur la rémunération (TRRR) - Région Afrique, tenue les 28 et 29 novembre 2024 à la Tour de l'UPAP à Arusha, en Tanzanie

Formats P/G Taux plafonds et taux planchers	<ul style="list-style-type: none"> De manière générale, les participants à la table ronde ont été d'accord avec l'ensemble des propositions relatives au système de rémunération intégrée pour le cycle 2026-2030. Le mécanisme de protection des taux pour le Groupe C (actuel Groupe IV) fixé à 75 tonnes a été qualifié d'essentiel pour garantir la compétitivité des services postaux et atténuer les éventuelles pertes de volumes et de revenus. Il a été souligné que la plupart des flux provenant des pays du Groupe C ne seraient pas touchés par l'augmentation des taux plafonds, car l'application des taux planchers garantit une protection pour les flux inférieurs au seuil. Les participants ont rappelé l'importance de garantir des pratiques équitables et durables en matière de rémunération dans l'ensemble des Groupes. Aucune opposition n'a été exprimée quant à la proposition d'augmenter de respectivement 4,5% et 7,5% les taux planchers et plafonds pour les formats P et G, étant donné que les taux planchers s'appliquent aux flux inférieurs à 75 tonnes.
Petits paquets Méthodologie Hausse annuelle maximale	<ul style="list-style-type: none"> Aucun participant ne s'est opposé au maintien de la méthodologie existante concernant la rémunération des petits paquets sur la base des tarifs de 11 services intérieurs équivalents, notamment de la hausse annuelle maximale et du niveau des taux planchers annuels. S'agissant de l'élaboration des futures propositions relatives à la rémunération, certains participants ont souligné la nécessité de prévoir des alternatives aux tarifs intérieurs pour définir des taux propres à chaque pays. Certains membres ont indiqué qu'il serait souhaitable d'obtenir un mandat du Congrès afin de mener une étude comparative sur les stratégies de tarification au cours du prochain cycle. <p>Les participants ne se sont pas opposés à la suppression du système de rémunération des petits paquets « par défaut », ses taux étant fondés sur les tarifs intérieurs pour les formats P et G. Ils se sont prononcés en faveur de l'option consistant à appliquer un ratio coût/tarif plus élevé, qui reflète les coûts réels pour les pays de l'actuel Groupe IV (Groupe C), dans le cas où leurs tarifs intérieurs ne seraient pas alignés avec les coûts liés aux obligations sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> Les participants n'ont manifesté aucune opposition à la proposition concernant la hausse annuelle maximale de 10% et à la possibilité de reporter à l'année suivante les hausses non utilisées de 10% maximum à condition que les seuils offrent une protection suffisante pour les flux partants.
Colis Méthodologie	<ul style="list-style-type: none"> La nécessité de réformer le système de rémunération des colis, qui date de 2004, a fait consensus ; en effet, le système actuel ne permet pas une rémunération concurrentielle.

Rémunération en fonction des résultats/rémunération liée à la qualité de service	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les participants ont considéré qu'une phase de transition était cruciale pour la mise en place du nouveau système de rémunération (et, par conséquent, l'abandon de l'actuel système de quotes-parts territoriales d'arrivée) d'ici à 2030. ▪ Il a été entendu qu'un mélange des deux systèmes de rémunération serait utilisé et qu'un poids plus important serait progressivement accordé aux tarifs intérieurs. ▪ Cependant, des participants ont été d'avis qu'une méthodologie de rémunération basée sur les tarifs intérieurs n'était pas adaptée dans de nombreux pays de la région Afrique, étant donné que, dans ces pays, les tarifs intérieurs ne sont pas fixés en fonction des coûts (ils peuvent être subventionnés ou bas pour des raisons sociales). ▪ Ainsi, les participants se sont montrés favorables à la possibilité de ne pas choisir cette option et d'appliquer à 100% la méthodologie des quotes-parts territoriales d'arrivée, notamment dans les pays de l'actuel Groupe IV (Groupe C) dont les tarifs intérieurs ne sont pas établis en fonction des coûts. ▪ Aucune objection n'a été émise concernant l'ensemble des paramètres proposés pour cette option (taux planchers, hausse annuelle maximale). ▪ La rémunération correspondant aux services tels que le suivi et la preuve de distribution (1,200 DTS) s'appliquera de la même manière dans le système fondé sur les tarifs intérieurs et le système fondé sur les quotes-parts territoriales d'arrivée. ▪ Les discussions ont reflété l'importance de la rémunération basée sur les résultats pour les services de distribution avec suivi et le lien entre qualité de service et rémunération, qui repose sur une distribution dans les délais.
Surtaxes liées aux procédures douanières et de sûreté	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les participants à la table ronde ont été informés de la dernière décision du Groupe « Intégration des systèmes de rémunération » (GISR) de retirer la proposition introduisant des frais applicables aux procédures douanières pour les colis et les petits paquets. ▪ Ils ont approuvé le remplacement de l'introduction de ces frais à compter de 2027 par une proposition de mandat par le Congrès de Doubaï pour : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Poursuivre l'étude de l'applicabilité d'une surtaxe liée aux procédures douanières, destinée à couvrir les frais associés aux procédures douanières et de sûreté requise pour les envois arrivants ; ✓ Déterminer si une telle surtaxe pourrait être liée aux indicateurs ITMATT.
Règlement de la Convention	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les participants sont tombés d'accord sur l'importance de consulter tous les Pays-membres de l'UPU concernant toute modification future de la méthodologie en matière de rémunération. ▪ A l'instar de la méthodologie appliquée aux tarifs intérieurs, qui est fondée sur la rémunération autodéclarée pour les petits paquets, celle du futur système de rémunération pour les colis devrait être définie dans la Convention plutôt que dans son Règlement. De cette manière, les principaux aspects du système de rémunération ne pourraient être modifiés que par le Congrès, reflétant ainsi la volonté de l'ensemble des membres plutôt que celle du Conseil d'exploitation postale (CEP). Ce fonctionnement permettrait une meilleure prévisibilité des taux de rémunération.

<p>Services supplémentaires</p> <p>Envois avec suivi de la distribution</p> <p>Envois recommandés</p> <p>Envois avec valeur déclarée</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les participants ont apporté leur soutien aux propositions de rémunération des services de distribution suivie, d'envois recommandés et d'envois à valeur déclarée. ▪ <u>Surtaxe applicable aux envois avec suivi</u>: les participants ont été informés du fait que le Bureau international a organisé un webinaire les 19 et 21 novembre afin de communiquer des informations détaillées sur le service de distribution suivie et la rémunération applicable en 2025¹. Ce service deviendra obligatoire pour les marchandises à compter de janvier 2025. ▪ Les participants à la Table ronde ont approuvé la proposition de rémunération des services de distribution suivie applicable à partir de 2026. ▪ <u>Surtaxe applicable aux envois recommandés</u> : à compter de l'année 2027, la surtaxe pour les envois recommandés s'appliquera uniquement aux documents, grâce à la différenciation entre marchandises et documents (recommandation du Plan d'intégration des produits (PIP)). ▪ Ce changement aura pour effet de faire passer la rémunération de base du format E aux formats P et G, ce qui entraînera une baisse des recettes. Par conséquent, il est proposé que la surtaxe applicable aux envois recommandés passe de 1,745 DTS à 2,5 DTS, afin de compenser la baisse de la rémunération de base. Aucun participant ne s'est opposé à cette proposition. ▪ <u>Surtaxe applicable aux envois à valeur déclarée</u> : bien qu'il s'agisse d'un service facultatif, il pourrait être nécessaire d'appliquer des taux de rémunération distincts aux documents et marchandises avec valeur déclarée. ▪ Cette proposition n'a suscité aucun commentaire.
<p>Rémunération des frais de transit et du retour des envois de la poste aux lettres non distribuables</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aucune objection n'a été formulée quant aux propositions relatives à la rémunération du retour des envois de la poste aux lettres non distribuables. ▪ Celle-ci continuera d'être basée sur la rémunération du transit à découvert, mais sera réduite de 86% à 73,5%.
<p>Sacs M</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aucune objection n'a été formulée concernant la proposition relative aux taux de rémunération des sacs M, et il a été noté qu'ils deviendront facultatifs à compter de 2025.
<p>Seuils, échantillonnage et structure tarifaire standard</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La majorité des participants s'est montrée favorable à une différenciation claire entre les documents et les marchandises, distinction qui est exigée de manière croissante par les douanes et les systèmes de sûreté aux niveaux national et régional. ▪ La plupart des membres ont été d'accord avec la réduction du seuil de protection des taux (de 100 tonnes à 75 tonnes) pour les pays du Groupe C comme une étape de la transition vers un système de rémunération propre à chaque pays permettant en outre de maintenir un niveau de protection acceptable pour les flux sortants. ▪ Plusieurs participants ont mentionné l'importance de maintenir le seuil à 75 tonnes jusqu'à la fin du cycle. ▪ S'agissant des exigences opérationnelles, telles que la différenciation entre documents et marchandises et l'utilisation des données de recensement pour

¹ Pour plus d'informations, voir: <https://www.upu.int/en/postal-solutions/programmes-services/physical-services> (bas de page) et <https://www.upu.int/getmedia/8c35fb30-2e7d-485f-83b9-9322cd0a36e6/Webinar-Tracked-delivery-service.pdf>.

	<p>déterminer le nombre d'envois, les participants ont insisté sur la nécessité de renforcer les capacités et d'un appui pour leur permettre de bénéficier concrètement des possibilités et des avantages permis par ces procédures en matière de qualité de service, de traitement douanier et de rémunération.</p>
<p>Calculateur de taux et outil d'évaluation des incidences</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le Bureau international a présenté le calculateur de taux et l'outil d'évaluation des incidences qui pourraient être utilisés afin de simuler des calculs pour les futurs taux de rémunération des envois de documents aux formats P et G, des petits paquets et des colis. ▪ Ces outils donnent un aperçu plus précis des incidences que les changements proposés auront sur les méthodologies en matière de rémunération.
<p>Autres observations</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La plupart des participants ont souligné la nécessité de renforcer les capacités afin d'aider les opérateurs désignés à mettre en œuvre une comptabilité des coûts de revient au sein de leurs organisations. ▪ Il a été admis que la tenue de forums et de sessions de formation spécifiques abordant tous les aspects de la rémunération (méthodologies, règles et opérations comptables) devrait être une priorité du prochain cycle. ▪ Ces initiatives sont essentielles pour tenir les membres informés du travail en cours sur la rémunération et, par conséquent, pour faciliter la prise de décisions relatives aux propositions concernant le Système de rémunération intégrée lors des prochains cycles.