

L'actualité RSE en Europe pour le secteur postal



Connaître l'actualité européenne en matière de responsabilité sociale d'entreprise pour mieux accompagner le développement international du secteur postal est indispensable.

Le développement du secteur postal s'exerce aujourd'hui à l'échelle européenne mais aussi mondiale. Son activité est sans cesse influencée par ce qui se joue à Bruxelles ou par les décisions prises par les principaux acteurs européens.

En matière économique, bien sûr, car le développement du e-commerce impose plus que jamais de dépasser les frontières nationales. De la même manière, la régulation européenne a un impact constant sur le marché postal historique.

Mais également en matière sociale, parce notre secteur est un des plus grands employeurs du continent et qu'il est observé par les différentes parties prenantes. La transformation sociale pose des défis similaires aux opérateurs européens qui ont tout intérêt à confronter et partager leurs pratiques. Enfin la RSE est de plus en plus marquée par des initiatives européennes qu'il importe de connaître et si possible d'anticiper.

Accompagner le développement international des membres de PostEurop, c'est donc mieux prendre en compte et maîtriser l'actualité sociale européenne. Celle des institutions européennes, des partenaires sociaux européens et des opérateurs postaux eux-mêmes qui cherchent sans cesse à faire évoluer leur cadre social et leurs politiques RSE. Identifier rapidement ce qui se joue en Europe en matière de RSE, c'est là l'objectif de cette lettre destinée aux experts comme aux managers.

Cette première édition nous le démontre : l'actualité RSE européenne intersectorielle et sectorielle est riche. Les discussions sur le projet de directive RSE soulignent le rôle croissant que joue l'Union Européenne dans ce domaine. Dans un contexte de développement des nouveaux moyens de communication et de mondialisation, l'harmonisation au niveau européen de la protection des données personnelles est également une question cruciale.

Au niveau sectoriel, les partenaires sociaux européens mettent en évidence l'importance des enjeux environnementaux, en signant des « Conclusions Communes sur l'Environnement ». Cette initiative doit être un levier pour renforcer notre engagement dans la lutte contre le changement climatique. Le dynamisme du dialogue social national est réel, comme le montre la signature d'accords salariaux au sein des opérateurs allemands et autrichiens ou la négociation d'une charte européenne sur la RSE chez GeoPost.

Dominique Bailly,
Président du cercle Responsabilité Sociale de PostEurop



L'Europe planche sur la protection des données personnelles (page 2).

Sommaire

- **L'Europe & vous** 2
 - Mobilisation générale pour l'emploi des jeunes
 - Plus de transparence dans les pratiques RSE
 - La protection des données personnelles : un enjeu pour les ressources humaines
- **Postes d'Europe** 3
 - Le Comité européen de Dialogue Social engagé pour un secteur postal plus vert
 - Les employés de Deutsche Post recevront une augmentation de salaire en 2013 et 2014
 - Accord salarial chez Österreichische Post AG
 - Une charte européenne sur la RSE chez GeoPost
- **Actualité des États membres** 4
 - Accord social historique en Belgique
 - Plan national d'action 2012-2014 pour la RSE en Italie
 - Réforme du marché du travail en France



L'Europe & vous



Mobilisation générale pour l'emploi des jeunes

23,5 % des jeunes européens sont à la recherche d'un emploi. Alors qu'il en va de la crédibilité, et même de la viabilité de l'UE, de ne pas créer une « génération perdue » tous les acteurs institutionnels - pouvoirs publics et partenaires sociaux - se mobilisent pour l'emploi des jeunes.

L'UE va allouer six milliards d'euros sur deux ans pour l'emploi des jeunes. Cette somme sera répartie entre les Etats membres en fonction du taux de chômage de leur jeune génération et servira à financer des mesures telles que la « Garantie pour la jeunesse », qui vise à assurer à chaque jeune de moins de 25 ans une offre d'emploi de qualité, une formation, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant son arrivée sur le marché du travail. D'autres initiatives, visant notamment à promouvoir la mobilité des jeunes chercheurs d'emploi, et à développer l'Erasmus pour les apprentis, seront financées par ce biais.

L'UE n'y peut rien sans le relai des Etats membres

Ces sommes restent modestes. L'Organisation Internationale du Travail avait évalué à 21 milliards d'euros le besoin de financement d'une politique de l'emploi en direction des jeunes pour tous les pays de l'UE. Mais cette manne européenne n'a d'autre ambition que d'être un levier pour inciter les États à cibler et améliorer l'accompagnement des jeunes chômeurs ainsi que de combler l'écart entre besoins du marché du travail et qualifications. Il revient donc aux gouvernements de créer les conditions pour améliorer le fonctionnement du marché du travail pour démultiplier les effets de l'effort de l'UE. De leur côté, les partenaires sociaux européens ont conclu un cadre d'actions pour l'emploi des jeunes. Ils ont identifié quatre priorités : alternance, transitions professionnelles, emploi et entrepreneuriat, sur lesquelles ils veulent agir. L'apprentissage, et la formation en alternance en général, est la priorité numéro 1.

Plus de 23% des jeunes européens recherchent un emploi.



La protection des données personnelles : un enjeu pour les RH

Un projet de règlement sur la protection des données personnelles est en cours de discussion. Il procède à une révision en profondeur des règles existantes et devrait avoir un impact très important sur les obligations de l'employeur vis-à-vis des données de leurs salariés.

Le projet de règlement sur la protection des données personnelles, actuellement en discussion, devait, a priori, être une source de simplification pour les entreprises multinationales puisqu'il harmonise les droits nationaux sur le sujet. Mais, conçu pour protéger l'internaute contre Facebook et autre géant des réseaux sociaux, il renforce de manière extrêmement importante les obligations pesant sur toutes les structures gérant des données, sans aménager de règles spéciales pour les entreprises qui traitent les données de leurs salariés.



Plus de transparence dans les pratiques RSE

Un projet de directive qui introduit l'obligation pour les entreprises de plus de 500 salariés et affichant un bilan annuel d'au moins 20 millions d'euros ou un chiffre d'affaires net de 40 millions de publier les informations non-financières relatives à leur activité est en cours de discussion.

Selon le projet, cette obligation visera « au moins les questions environnementales, sociales et salariales, le respect des droits de l'Homme et les questions de corruption et anticorruption ». L'entreprise devra rendre publiques les actions menées dans ces domaines et leurs résultats. En l'absence de telles politiques, elle devra justifier de son inaction. Le projet laisse une

marge de manœuvre aux entreprises sur les moyens à mettre en œuvre pour atteindre ce nouvel objectif de transparence fixé par la législation européenne.

Politique de la diversité

La proposition de directive élargit en outre l'obligation de transparence aux politiques de diversité. L'entreprise devra ainsi intégrer dans son rapport de gestion les objectifs et actions menées pour assurer la diversité de son administration et de ses organes de direction, notamment eu égard à leur âge, genre, origine géographique ainsi qu'à leur formation et parcours professionnels. En l'absence d'une telle politique, l'entreprise devra justifier de son inaction.

Des contraintes fortes

Etude d'impact, obligation d'informer dans de brefs délais les intéressés si une personne autre que le responsable de traitement a eu accès aux données, information des salariés nettement renforcée, et barème de sanction particulièrement sévère (jusqu'à 1 % du CA pour les cas les plus graves) sont prévus. A cela s'ajoute le fait que les entreprises qui ont plus de 250 salariés devront obligatoirement désigner un correspondant pour la protection des données personnelles.



Postes d'Europe



Le Comité européen de Dialogue Social engagé pour un secteur postal plus vert

Le Comité européen de Dialogue Social, représentant les partenaires sociaux européens du secteur postal, PostEurop pour les employeurs et UNI Europa pour les employés, ont signé le 4 avril des conclusions communes RSE sur l'environnement qui témoignent de la volonté de ces organisations d'assumer leur responsabilité sur ce sujet.

La RSE est une thématique récurrente du Comité de Dialogue Social européen du secteur postal depuis longtemps. La question environnementale est ainsi creusée depuis 2011 dans un groupe de travail dédié. Les conclusions communes négociées par les partenaires sociaux européens reconnaissent

l'engagement du secteur postal dans l'atténuation de l'impact environnemental de ses activités, et présentent quelques-unes des pratiques intéressantes mises en œuvre par les entreprises postales et les syndicats dans une perspective d'exemplarité.

Agir en interne et en externe

Au-delà de ces bonnes pratiques, les conclusions relèvent qu'il incombe aux opérateurs postaux une responsabilité particulière vis-à-vis de leurs sous-traitants. Mais le secteur postal se conçoit également, vu sa place dans la société, comme ayant un rôle à jouer pour sensibiliser les consommateurs aux enjeux environnementaux. Cela passe notamment par le fait d'offrir aux clients des « produits et solutions vertes », c'est à dire de

développer « une gamme de plus en plus large de produits et de services neutres en carbone ou à faibles émissions et respectueux de l'environnement, afin d'aider les clients à réduire leur empreinte carbone et à générer de la valeur ».

Sensibiliser les salariés

Concernant l'engagement des parties prenantes, les conclusions soulignent le rôle clé des employés dans l'amélioration de la performance environnementale des opérateurs postaux. « Il est essentiel de sensibiliser les employés et de favoriser leur acceptation des changements liés à l'écologie » indiquent les conclusions communes, qui évoquent comme outils pour y parvenir, la formation mais aussi le dialogue social.



Les employés de Deutsche Post recevront une augmentation de salaire en 2013 et 2014

Les quelque 130 000 employés de Deutsche Post, dont les salaires sont régis par une convention collective gagneront plus d'argent cette année et l'année prochaine. L'augmentation salariale a été conclue à la suite de négociations collectives menées entre le syndicat allemand des services Verdi et Deutsche Post AG. Dans le cadre de l'accord, les salaires seront revalorisés de 3,1 % au 1^{er} août 2013, puis de 2,6 % au 1^{er} octobre 2014. Au minimum, le salaire augmentera d'un montant total brut de 2 200 euros par salarié sur la période de validité de la convention collective. (source : Deutsche Post AG)



Accord salarial chez Österreichische Post AG

La direction d'Österreichische Post AG et le syndicat de la poste et des télécommunications (GPF) sont tombés d'accord, le 18 juin, sur une augmentation salariale de 2,7 % avec un minimum garanti de 45 euros par mois pour les 19 000 salariés de la poste autrichienne. Celle-ci est entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2013. L'accord comprend aussi la création d'un groupe de travail qui devra élaborer des propositions pour mieux adapter les rythmes de travail et l'environnement professionnel au vieillissement des effectifs. En parallèle, des négociations se poursuivent sur la question de la composition des rémunérations. Le PDG d'Österreichische Post AG aimerait en effet introduire une part variable calculée en fonction du mérite et de la satisfaction des clients.



Une charte européenne sur la RSE chez GeoPost

Le Groupe Geopost a signé avec le Comité d'Entreprise Européen réuni en session plénière à Berlin le 17 mai, une charte des principes de responsabilité sociale du Groupe et de ses partenaires. Cette charte concerne à la fois les salariés de GeoPost mais également les sous-traitants. Dans le respect des principes de l'OIT et des législations nationales, cette charte vise à faire prévaloir la négociation comme mode de régulation des relations sociales, à rappeler les garanties apportées à l'ensemble des parties prenantes en matière de libertés syndicales, à faire valoir la volonté de responsabilité sociale du Groupe GeoPost tant auprès de ses salariés qu'auprès de ses sous-traitants, partenaires et fournisseurs.



Actualité des États membres



Accord social historique en Belgique

Le 5 juillet, le gouvernement et les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur le dossier délicat de l'harmonisation entre les statuts des ouvriers et des employés. Le sujet est sur la table depuis 27 ans, mais l'échéance fixée par la Cour Constitutionnelle belge qui, en juillet 2011, avait donné 2 ans pour éliminer les différences de traitement entre ouvriers et employés en matière de durée du préavis et de jour de carence a servi d'aiguillon. L'accord supprime, à compter du 1er janvier 2014, le jour de carence (non paiement du salaire) applicable aux seuls ouvriers en cas d'arrêt maladie. De plus, il ne prévoit plus qu'un mode de calcul du délai de préavis valable pour tous, celui de l'ouvrier étant plus court jusque-là. La mise en place de ce nouveau dispositif sera progressive sur trois ans et demi pour réduire l'impact financier sur les entreprises. Le nouvel accord vise à parvenir, en moyenne, à une indemnité de préavis de trois mois par cinq années d'ancienneté. Toutefois, cette harmonisation ne comble pas tout l'écart de traitement qui existe. A terme, rien n'empêchera les ouvriers de réclamer un alignement sur d'autres éléments, comme la prime de vacances, la période d'essai, l'assurance-maladie invalidité, ou encore le plan de pension complémentaire.



Plan national d'action 2012-2014 pour la RSE en Italie

Information, formation et diffusion des meilleures pratiques sont les principaux instruments du Plan d'action italien 2012-2014 sur la RSE, présenté en avril dernier, suivant deux grands objectifs :

- Diffuser auprès des entreprises et des jeunes « l'importance de l'approche intégrée et stratégique » de la RSE dans la gestion de l'entreprise.
- Sensibiliser aux pratiques de RSE les citoyens et les consommateurs, éviter les comportements « déloyaux » des entreprises et ressouder le rapport de confiance entre l'administration publique, les entreprises et les citoyens. Le plan envisage notamment la création d'un réseau « multi-stakeholders » incluant les chambres de commerce, les associations patronales, syndicales et d'autres parties prenantes, adaptant les approches et les outils à chaque filière technologiques et de production.

Renforcer les « incitations de marché »

Ce plan vise à favoriser les « retours économiques » de la RSE. Par ailleurs, pour sensibiliser les citoyens, des dispositifs donnant de la visibilité aux entreprises vertueuses, telle la création de prix seront mis en place. Il prévoit, entre autres, la « création d'une demande publique », via la promotion de l'adoption de critères sociaux et environnementaux dans les marchés publics, ainsi que la définition de lignes directrices pour l'insertion de clauses sociales concernant les personnes handicapées dans les marchés publics. Il prône également des initiatives pour favoriser la transparence des informations des institutions financières.



Réforme du marché du travail en France

Avec la réforme adoptée en mai, la France rejoint la liste des pays qui ont procédé à des adaptations de leur marché du travail « demandées » par Bruxelles pour améliorer leur compétitivité. Cette loi apporte, pour les entreprises, une meilleure sécurité juridique sur les procédures de licenciement, tant d'un point de vue contentieux qu'en matière de délais d'information et de consultation des travailleurs. Elle crée des dispositifs pour éviter le recours à des licenciements tels que des facilités pour la mobilité interne et des accords de maintien de l'emploi dans lesquels les conditions de travail seront aménagées en contrepartie d'une garantie de maintien dans l'emploi. Les salariés décrochent quant à eux de nouveaux droits, parmi lesquels leur participation dans les conseils d'administration des grandes entreprises mais aussi des nouveautés en matière d'assurance chômage.

AGENDA

- **18 septembre 2013** : CEO Forum de PostEurop
- **19 septembre 2013** : Assemblée plénière et 20 ans de PostEurop
- **2 décembre 2013** : Plénière annuelle du Comité de Dialogue Social
- **25 mai 2014** : Élections du Parlement européen
- **31 octobre 2014** : Fin du mandat de la Commission Barroso

