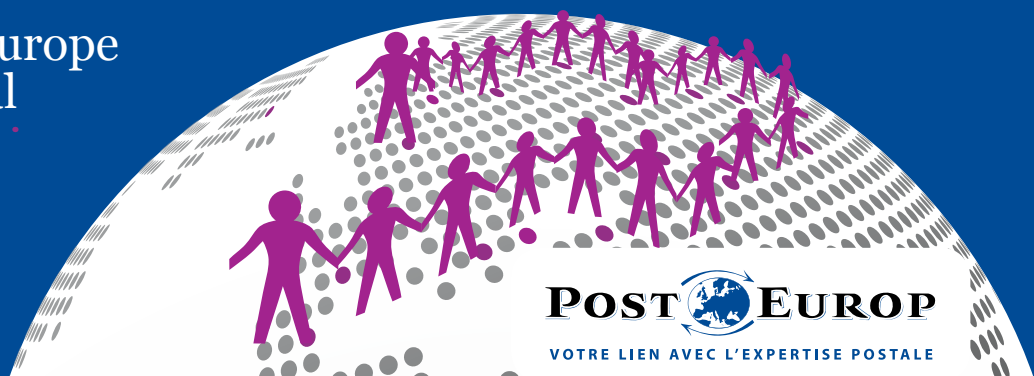


L'actualité RSE en Europe pour le secteur postal



La transformation du secteur postal, aujourd'hui un enjeu social

L'accélération de la décroissance des volumes du courrier remet l'enjeu social sur le devant de la scène tant en termes d'emplois que de compétences. La dimension sociale est aujourd'hui au cœur de tous les débats et de l'actualité du secteur postal. Quelles sont les possibilités concrètes de redéploiement du courrier vers les activités de diversification, notamment le colis ? Comment gérer la nécessaire adaptation des métiers et la montée en compétences des salariés ?

Ces questions ont été abordées lors de la dernière conférence du Comité européen de dialogue social pour le secteur postal, qui se tenait à Bruxelles le 7 février dernier avec les opérateurs postaux et syndicats des 24 pays européens et de nombreux experts. À ce jour, les stratégies de transformation sociale démontrent un recours limité à des mesures sociales brutales et un investissement soutenu dans l'accompagnement du changement. La question de la nature des emplois, notamment dans la distribution, est également un enjeu clé dans le marché du colis comme en témoignent les débats du 3^{ème} "Postal Users Forum".

L'actualité sectorielle le confirme, les opérateurs postaux européens, comme en Suisse et au Royaume-Uni, prennent des mesures pour accompagner le changement et gérer l'optimisation de l'emploi.

Parallèlement, de nouvelles offres répondant à de nouveaux besoins des clients rendent nécessaires une évolution quasi permanente des organisations et la création de nouveaux métiers. Cet enjeu est vital pour le secteur et passe notamment par l'adaptation des compétences à ces nouveaux emplois. Ce thème est notamment abordé à travers un projet dédié à l'adéquation des compétences au sein du secteur postal.

Au même moment, les initiatives de la Commission européenne en matière d'anticipation des changements et de restructurations socialement responsables mais aussi de renforcement des critères sociaux et environnementaux dans l'attribution des marchés publics montrent la volonté d'étendre le champ de la RSE au domaine de l'emploi.

Autant de sujets qui donnent le ton de ce premier semestre pour le secteur postal où le facteur social se fait de plus en plus prépondérant dans l'élaboration des stratégies des opérateurs.

Nathalie Ganzel
Co-vice-présidente du cercle RSE de PostEurop



Marchés publics : plus de critères sociaux et environnementaux. (page 2)

Sommaire

- **L'Europe & vous** 2
 - Cadre pour des restructurations socialement responsables
 - Marchés publics : plus de critères sociaux et environnementaux
 - Déclaration commune des partenaires sociaux européens du secteur bancaire sur la RSE
- **Postes d'Europe** 3
 - Projet « Adapter les compétences à l'emploi dans le secteur postal »
 - Un accord-cadre unique pour toutes les sociétés du groupe au sein de la Poste Suisse SA
 - Royal Mail entame des négociations pour augmenter la productivité
- **Actualité des États membres** 4
 - L'obligation de motivation du licenciement fait son entrée en Belgique
 - De nouvelles règles sur le congé parental et la formation en Finlande
 - La Bulgarie encadre les stages



L'Europe & vous



Cadre pour des restructurations socialement responsables

La Commission européenne a présenté le 13 décembre 2013 un cadre de qualité sur l'anticipation des changements et les restructurations socialement responsables. Ce document compile des exemples de bonnes pratiques sur l'anticipation et l'investissement dans le capital humain pour faciliter l'adaptation des entreprises et limiter l'impact social des restructurations.

Ces fiches pratiques s'adressent aux employeurs, représentants des travailleurs, travailleurs eux-mêmes, organisations syndicales et patronales et aux pouvoirs publics, à qui la Commission demande de s'en emparer. Il revient aux gouvernements nationaux de soutenir les initiatives visant à promouvoir leur déploiement, et aux entreprises, salariés, syndicats, et organisations patronales de se les approprier et de coopérer sur la base des orientations définies.

Pour la première fois dans la littérature européenne sur le sujet, un document de la Commission parle d'anticipation des changements et des restructurations pour le secteur public, qui est pointé comme un des enjeux forts des années à venir au vu des politiques de restrictions budgétaires qui sévissent en Europe.

Ces bonnes pratiques insistent sur les axes suivants : une surveillance stratégique à long terme de l'évolution du marché ; une évaluation constante des besoins en matière d'emplois et de compétences ; des mesures de formation et d'orientation professionnelle visant à faciliter les transitions professionnelles. Par ailleurs, elles mettent en avant l'importance d'impliquer, à un stade précoce, les acteurs externes tels que les pouvoirs publics, les universités et les centres de formation afin de gérer des restructurations sur la base d'un diagnostic commun.



Marchés publics : plus de critères sociaux et environnementaux

Suite à la révision des directives qui encadrent l'attribution des marchés publics en général, et également ceux relatifs à la fourniture de services postaux, le critère d'attribution basé principalement sur le prix est remplacé par « l'offre économiquement la plus avantageuse ».

Cette nouvelle réglementation devra être transposée dans les Etats membres d'ici avril 2016. Grâce au nouveau paramètre de « l'offre économiquement la plus avantageuse » dans la procédure d'attribution, les autorités publiques pourront retenir des offres plus chères, mais considérées comme plus adaptées et plus respectueuses des législations sociales et environnementales.

En vue d'éviter le dumping social et de garantir le respect du droit du travail, les nouvelles

dispositions introduisent également des règles plus rigoureuses concernant les offres « anormalement basses ». Dans ce cadre, les soumissionnaires qui ne seraient pas en mesure d'expliquer les raisons du bas coût de telles offres pourront être exclus d'une mise en concurrence. Par ailleurs, lorsqu'une entreprise obtient un contrat, il lui appartiendra d'indiquer, avant l'exécution de celui-ci, la partie du marché qu'elle veut sous-traiter, ainsi que les informations sur les sous-traitants.

Autre nouveauté : les États membres devront prendre les mesures appropriées dans l'exécution des marchés publics afin que les acteurs économiques se conforment aux obligations légales applicables en matière environnementale et sociale établies par le droit de l'Union, le droit national, les conventions collectives ou par les dispositions internationales.



Déclaration commune des partenaires sociaux européens du secteur bancaire sur la RSE

Les partenaires sociaux européens du secteur bancaire ont signé, le 31 janvier 2014, une déclaration commune sur la RSE. Elle insiste sur le dialogue social comme moyen de rétablir la confiance dans le secteur financier et gérer les transformations.

La déclaration a été signée dans le cadre du comité de dialogue social sectoriel européen pour la finance par l'Association européenne des banques coopératives, la Fédération bancaire de l'UE et le Groupement européen des caisses d'épargne et des banques de détail, côté employeurs et UNI Europa Finance, côté syndical. Pour les parties signataires, elle doit représenter un signal positif à destination des partenaires sociaux du secteur bancaire au niveau national en tenant compte des défis actuels de ce secteur après la crise financière. Plus précisément, la déclaration recommande l'utilisation du dialogue social comme moyen de procéder aux ajustements ou de gérer le changement. Elle se concentre également sur quelques points fondamentaux : la formation, l'apprentissage et le développement des compétences ; les normes fondamentales du travail ; l'équilibre entre travail et vie privée ; la communication interne et l'égalité des chances.





Postes d'Europe



Projet « Adapter les compétences à l'emploi dans le secteur postal »

Le Comité européen de Dialogue Social (CDS) a conduit en 2013 le projet « Adapter les compétences à l'emploi dans le secteur postal » cofinancé par la Commission européenne.

Deux questions à Barbaro Francesco Costa de Poste Italiane, Président du groupe de travail Formation du CDS

• Comment est né ce projet ?

Depuis les années 90, le Comité est très engagé sur le sujet du développement des compétences via son groupe de travail Formation. En 2006, nous avons signé une déclaration commune qui soulignait déjà que le développement des compétences est fondamental pour faire face aux transformations du marché. Sur cette base, la première étape a été l'identification des compétences clés dans le secteur. Ce nouveau projet visant à recueillir les pratiques des opérateurs européens afin de développer ces compétences a été la seconde étape. Il s'est focalisé à la fois sur les activités traditionnelles et émergentes (financières et numériques),

avec une attention particulière portée à la certification des compétences et au rôle du dialogue social.

• Quels en sont les résultats principaux ?

Il faut souligner la quantité mais aussi la qualité des contributions des opérateurs et syndicats des 27 pays de l'UE. Cela prouve l'importance que les partenaires sociaux donnent à cette initiative. Un premier enseignement est la nécessité d'anticiper les besoins en compétences et les transformations du secteur. Le second enseignement est le besoin de flexibilité et d'adaptabilité des salariés. Enfin, un résultat majeur est l'importance de la certification et de la transférabilité des compétences. Sur la base de ces enseignements, nous souhaitons négocier une nouvelle déclaration commune pour formaliser l'importance du sujet pour le secteur. Le rapport du projet est en cours de publication.

Pour plus d'informations :
costab@posteitaliane.it



Royal Mail entame des négociations pour augmenter la productivité

Royal Mail a lancé une consultation formelle avec les syndicats Unite et CWU (Communication Workers Union) visant à parvenir à une réduction d'environ 1600 postes. Le groupe entend parallèlement embaucher ou promouvoir des salariés sur un total d'environ 300 nouveaux postes.

Les suppressions concernent les cadres et, dans une moindre mesure, les services administratifs. Les facteurs ne seront en revanche pas concernés. Ces suppressions d'emplois doivent permettre au groupe d'économiser environ 50 M£ par an (~61 M€) dont 25 M£ (~36 M€) en 2014-2015.



Un accord-cadre unique pour toutes les sociétés du groupe au sein de la Poste Suisse SA

Dans le cadre de la transformation de la Poste Suisse en société anonyme, les partenaires sociaux sont en train de renégocier la convention collective de travail (CCT). En février 2014, ils sont parvenus à des résultats intermédiaires. Les parties ont décidé de négocier une CCT faîtière commune pour la Poste CH SA, PostFinance SA et CarPostal Suisse SA. A l'issue de la négociation, chacun des 35 000 salariés recevra un nouveau contrat de travail basé sur la nouvelle CCT. En termes de temps de travail, les partenaires sociaux ont annoncé que la référence resterait la semaine de 42 heures. Le principe d'augmentation automatique des

salaires en fonction de l'ancienneté est supprimé. À la place, les partenaires sociaux se sont accordés sur l'introduction d'une part variable individuelle équivalant à 0,4 % de la masse salariale qui sera répartie en fonction des performances des salariés. Par ailleurs, le salaire minimum annuel est relevé de 47 000 à 50 000 CHF/an (de 38 652 à 41 119 €).

Les négociations sur la CCT Poste pour Poste CH SA, PostFinance SA et CarPostal Suisse SA devraient se conclure cette année. Les organes décisionnels de la poste et des syndicats devront ensuite accepter le résultat global après la fin des négociations.

Le Comité de Dialogue Social a organisé une **conférence sur la transformation sociale du secteur postal**. Elle a réuni, le 7 février dernier, de nombreux experts et syndicats européens ainsi que des intervenants de haut-niveau de la Commission, PostEurop et UNI Europa.

Le thème de l'emploi s'est invité dans les débats du **3ème « Postal Users Forum »** qui s'est tenu le 31 mars dernier.



Actualité des États membres



L'obligation de motivation du licenciement fait son entrée en Belgique

La convention collective de travail, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014, introduit en droit belge l'obligation de motiver un licenciement pour tous les salariés.

Nouvel acte de l'harmonisation des statuts ouvriers et employés (v. Poste & Vous n° 1, p. 4), cette convention collective, négociée en février, crée une nouvelle obligation de motiver le licenciement. Jusqu'à présent, l'employeur qui désirait se séparer d'un de ses employés était dispensé de toute justification, contrairement au régime qui régit les ouvriers.

Depuis le 1^{er} avril, l'employeur doit fournir le motif de licenciement lorsque tout salarié qui a plus de six mois d'ancienneté en fait la requête, cette demande doit être adressée au plus tard dans les deux mois suivant la fin de la relation de travail. L'employeur aura à son tour deux mois pour lui communiquer l'information, sous peine d'avoir à payer une amende forfaitaire. La convention introduit également une sanction en cas de licenciement manifestement déraisonnable.



De nouvelles règles sur le congé parental et la formation en Finlande

Aide à la garde d'enfants

Depuis le 1^{er} janvier 2014, les parents d'enfants de moins de trois ans peuvent recevoir une allocation spécifique (dite de soins flexibles), s'ils travaillent à temps partiel et assurent le reste du temps la garde des enfants. Cette allocation s'élève à 160 euros ou 240 euros par mois en fonction du nombre d'heures travaillées. Les deux parents peuvent chacun recevoir l'allocation en même temps, s'ils travaillent tous deux et assurent la garde de leurs enfants.

Formation professionnelle

Les salariés finlandais ont également droit à trois jours de formation dans l'année pour développer leurs compétences professionnelles. Ces formations sont payées par l'employeur qui peut obtenir un allègement fiscal si elles répondent à certains critères. Chaque entreprise de plus de 20 salariés doit élaborer un plan de développement des compétences professionnelles de ses employés qui doit être discuté avec leurs représentants syndicaux.



La Bulgarie encadre les stages

En janvier dernier, le gouvernement a présenté un projet de modification du Code du travail visant à « réduire le fardeau administratif qui pèse sur les entreprises ». Par ailleurs, le projet régle, pour la première fois, les stages en entreprise en imposant la conclusion d'un contrat de travail spécifique.

Ce projet de loi, en cours de discussion, a pour principal objectif de réduire les obligations bureaucratiques liées au personnel, tout en renforçant le pouvoir de l'inspection du travail pour lutter contre le travail non déclaré. Il introduit également un nouveau type de contrat pour encadrer les stages.

Seuls les jeunes de moins de 29 ans sans expérience dans leur domaine d'étude pourront être pris en stage dans une entreprise. Cette dernière devra leur établir un contrat de travail pour une durée comprise entre six mois et un an. Le stagiaire devra être supervisé par un mentor devant avoir au moins trois ans d'expérience significative. Le contrat de travail de ce mentor devra préciser ses responsabilités vis-à-vis du stagiaire et le nombre d'heures qu'il doit lui consacrer. Les compétences acquises lors du stage doivent faire l'objet d'un examen et d'une certification par l'employeur. Le stagiaire doit également recevoir une rémunération, au moins égale au salaire minimum.

AGENDA

- 22-25 mai 2014 : Elections européennes
- 16-17 juin 2014 : 1^{er} séminaire régional du projet du CDS sur la gestion des âges
- 19 juin 2014 : Conseil d'Administration de PostEurop
- 24-25 septembre 2014 : Plénière de PostEurop

