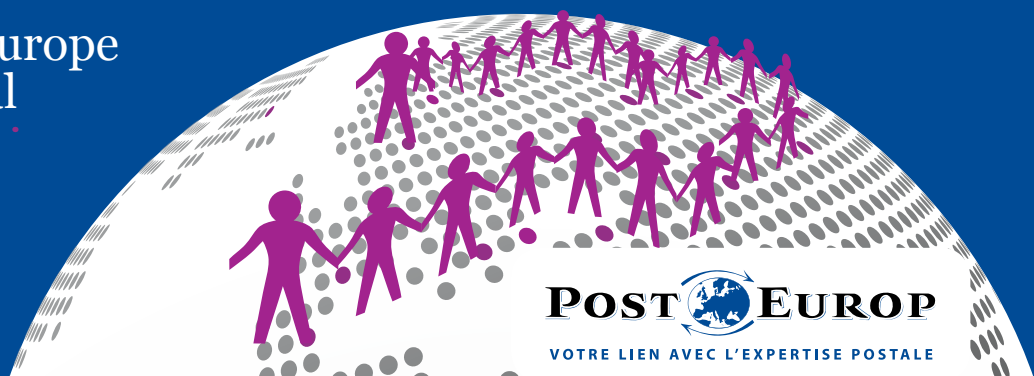


L'actualité RSE en Europe pour le secteur postal



La stratégie de l'UE pour promouvoir la responsabilité sociale des entreprises

Depuis sa communication sur sa nouvelle stratégie en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE) pour la période 2011-2014, la Commission européenne s'est montrée prête à assumer une posture plus volontariste pour créer les conditions permettant le développement de démarches socialement responsables. Toutefois, sans compétences claires sur le sujet, elle joue surtout un rôle de promotion, d'incitation et d'appui qui prend la forme d'élaboration de guides, d'animation de réseaux ou encore d'examen des politiques nationales en matière de RSE.

Malgré tout, la Commission dispose de leviers d'actions indirects pour diffuser le concept de RSE en agissant sur d'autres politiques dont certaines sont centrales pour la construction européenne. C'est ainsi que, dans le cadre de la réglementation sur les marchés publics, pivot de la politique de concurrence, l'UE a adopté deux directives facilitant une meilleure prise en compte des considérations sociales et environnementales (v. Poste&Vous Mai 2014).

Par ailleurs, au titre des règles visant à rapprocher la législation des sociétés commerciales, une directive très discutée sur le reporting extra-financier a été adoptée. Elle fait le pari que plus les entreprises seront transparentes, plus elles développeront des pratiques socialement responsables. Ainsi, d'ici fin 2016, tous les États membres devront être dotés d'une législation obligeant les entreprises cotées ainsi que les banques, compagnies d'assurance, et entreprises d'intérêt général de plus de 500 salariés à publier des informations relatives à leurs politiques en matière environnementale, de personnel, de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption. Le rapport de gestion devra contenir une description des politiques menées par l'entreprise dans ces différents domaines et de leurs résultats. En vertu du principe «se conformer ou s'expliquer», l'entreprise devra se justifier sur les raisons pour lesquelles elle ne mène pas de politique sur ces sujets le cas échéant. Elle devra également être transparente sur les principaux risques liés à ces questions en rapport avec ses activités, et sur la façon dont elle gère ces risques. Ce reporting extra-financier devra être corroboré par des indicateurs de performance.

La politique de RSE européenne est à une période charnière, car la stratégie 2011-2014 est arrivée à son terme. Reste à savoir quelle suite donnera la nouvelle Commission à la consultation lancée en mai sur sa future stratégie RSE. Les résultats seront présentés lors du prochain forum plurilatéral sur la RSE en novembre 2014.

Cette consultation réunira des ONG, des syndicats mais également des associations regroupant plusieurs entreprises qui auront proposé des pistes d'actions.

POLITIQUE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ POUR 2014-2020



Un cadre stratégique européen en matière de santé et sécurité. (page 2)

Sommaire

- **L'Europe & vous** 2
 - Un cadre stratégique européen en matière de santé et sécurité
 - Un cadre de qualité pour les stages
 - Une boîte à outils pour l'égalité professionnelle
- **Postes d'Europe** 3
 - Nouvel accord conclu chez PostNL
 - Augmentation de 2,2 % pour les 19 000 employés de la Poste autrichienne
 - « Postal Carbon Fund », un nom à retenir et des projets à suivre !
 - Deuxième édition de la Brochure de bonnes pratiques RSE
- **Actualité des États membres** 4
 - Première réforme du marché du travail du gouvernement Renzi en Italie
 - Royaume-Uni : un plan d'action pour l'emploi des seniors
 - La Bulgarie lance l'édition 2014-2020 de son programme « Développement des ressources humaines »



L'Europe & vous



Un cadre stratégique européen en matière de santé et sécurité

La Commission européenne a présenté, le 6 juin, ses priorités en matière de santé et sécurité pour la période 2014-2020, qui exposent les grands défis et les objectifs stratégiques dans ce domaine. Elles définissent un cadre d'action valable à la fois pour elle-même et pour les États membres.

Le cadre présenté par la Commission identifie trois défis et fixe sept grands objectifs stratégiques qu'elle adresse tant à elle-même qu'aux gouvernements nationaux et aux partenaires sociaux. Les stratégies nationales en matière de santé et sécurité des États membres seront évaluées sur ces objectifs par la Commission. Si ce cadre évoque l'attention qu'il faut porter aux risques nouveaux et émergents, notamment ceux liés aux TIC, et à la prise en compte du vieillissement de la main-d'œuvre, il se concentre surtout sur les moyens d'assurer une meilleure application des règles de prévention.

La garantie du respect des règles existantes est un objectif prioritaire. Dans ce but, la Commission va «recenser les ressources des inspections du travail et évaluer les capacités de ces dernières à accomplir leur mission de gardien de la législation en matière de santé et de sécurité au travail ». De même, elle devra déterminer l'efficacité des sanctions et des amendes administratives infligées par les États membres. La simplification de la législation est également présentée comme un moyen d'assurer le respect des règles. La Commission et les États membres devront donc chercher à éliminer les contraintes administratives inutiles. Cet examen va commencer au niveau européen. L'exécutif européen s'est engagé à faire subir une cure d'amaigrissement de sa propre réglementation en la matière à brève échéance. Il n'y aura donc pas de nouvelles directives sur la santé et sécurité en perspective. En revanche, l'accent sera mis sur le Fond Social Européen (FSE) pour soutenir les initiatives des partenaires sociaux sur ces sujets.



Une boîte à outils pour l'égalité professionnelle

Le 7 mai, les partenaires sociaux européens au niveau interprofessionnel ont présenté leur boîte à outils pour l'égalité professionnelle qui compile 100 bonnes pratiques, issues de 25 pays. Celles-ci émanent soit des entreprises, soit des organisations syndicales ou patronales.

Il s'agit d'une initiative conjointe de la Confédération européenne des syndicats et côté patronal, de BusinessEurope, de l'Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises (UEAPME) et du Centre Européen des Employeurs et Entreprises fournissant un service public (CEEP). Elle s'inscrit dans le prolongement du cadre d'action pour promouvoir l'égalité entre les sexes négocié en 2005. Ce nouveau projet vise à faire un bilan des meilleures pratiques recensées en application de ce cadre et à les diffuser via une boîte à outils.

Ces bonnes pratiques sont classées dans une base de données multinationales qui permet de faire des recherches en fonction de 4 priorités – aborder le rôle de l'homme et de la femme, promouvoir les femmes dans la prise de décision, soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et familiale, s'attaquer à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.



Un cadre de qualité pour les stages

Les ministres du Travail des vingt-huit ont adopté, le 10 mars, une recommandation pour un cadre de qualité pour les stages, qui constitue la dernière initiative en date prise dans le cadre de la politique européenne pour l'emploi des jeunes.

À travers cet acte, certes non contraignant, les gouvernements admettent qu'il faut un minimum d'encadrement et de règles pour permettre aux stagiaires de gagner une expérience professionnelle dans des conditions optimales. Il prend la forme d'une compilation de bonnes pratiques telles que la diffusion de la convention de

stage, qui devrait préciser les objectifs de l'apprentissage, la promotion du maître de stage, chargé de guider le stagiaire dans ses tâches,...

À l'issue du stage, l'entreprise devrait certifier, sur la base d'une évaluation, l'acquisition de connaissances, de qualifications et de compétences par le stagiaire. Le respect de certaines conditions de travail, principalement celles relatives au temps de travail et au repos, est un autre axe important de ce cadre. Pour éviter les abus, les États devraient encore veiller à ce que les stages aient une durée raisonnable n'excédant pas six mois, sauf dans des cas justifiés.





Postes d'Europe



Nouvel accord conclu chez PostNL

Le 3 juillet, les syndicats de l'opérateur néerlandais PostNL ont conclu un accord de principe sur la convention collective pour les employés du courrier et du colis qui s'applique du 1^{er} avril 2013 au 31 décembre 2014. L'accord comprend une augmentation de salaire de 0,5 % au 1^{er} avril 2013, de 2,1 % au 1^{er} janvier 2014 et de 0,5 % à nouveau au 1^{er} juillet 2014. De plus, les salariés recevront une prime supplémentaire de 1 % pour l'année 2013.

D'autres chapitres de l'accord couvrent la modification de la cotisation retraite des salariés pour la maintenir à un prix abordable et la diminution de la rémunération supplémentaire pour le travail le samedi. Par ailleurs, pour les travailleurs âgés de plus de 60 ans, un système volontaire de temps partiel a été mis en place. Cela leur permet de travailler deux jours de moins jusqu'à la retraite, tout en conservant 80 % de leur salaire.



«Postal Carbon Fund», un nom à retenir et des projets à suivre !

«Postal Carbon Fund», un nom à retenir et des projets à suivre !

Il s'agit du tout premier Fonds de compensation carbone sectoriel au monde. Après quatre années d'études au sein de l'UPU, le Fonds a vu le jour en avril 2014. Il compte neuf membres fondateurs dont quatre opérateurs européens (Finlande, France, Irlande, Suisse). La compensation carbone étant déjà instaurée chez certains membres de PostEurop, il est apparu naturel de mettre en place ce Fonds de compensation sectoriel à forte valeur ajoutée (sociale, sociétale et environnementale). Il permettra aux postes des pays développés de compenser leurs émissions carbonées en finançant des projets postaux (énergies renouvelables, transports propres...) dans les postes des pays en développement. C'est un modèle de solidarité climatique « gagnant-gagnant », les bénéfices économiques restent dans le secteur d'activité et permettent de développer les postes émergentes.



Augmentation de 2,2% pour les 19 000 employés de la Poste autrichienne

La direction de la Poste autrichienne (Österreichische Post AG) et les représentants du syndicat de la Poste et des Télécommunications (GPF) se sont accordés, le 18 juin, sur une augmentation salariale moyenne de 2,2 %, avec un minimum assuré de 40€ mensuels. Pour les salaires les plus bas de l'entreprise, cette garantie minimum équivaut à une

augmentation de 3,4 %. Les primes et suppléments pour le travail de nuit progresseront également de 2,2 %. L'accord, valable du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2015, concerne l'ensemble de 19 000 salariés, fonctionnaires et contractuels. Le syndicat GPF s'est félicité d'un accord qui se place nettement au-dessus du niveau de l'inflation.



Deuxième édition de la Brochure de bonnes pratiques RSE

PostEurop poursuit son travail de promotion de la RSE au sein du secteur postal par la publication de la deuxième édition de sa Brochure de bonnes pratiques RSE. La collecte de bonnes pratiques a été un franc succès. En effet cette nouvelle édition regroupe cette année 54 pratiques innovantes en matière sociétal, environnemental et de ressources humaines issues de 24

opérateurs européens. Afin de valoriser le dynamisme en matière de RSE des opérateurs ayant contribué à cette Brochure, il a été décidé de sélectionner trois « coups de cœur » (un par thème). Les représentants des postes concernées se verront remettre un trophée lors de la plénière de PostEurop à Saint-Marin, en septembre.

Le premier séminaire du projet sur la gestion des âges conduit par le Comité Européen de Dialogue Social, s'est tenu à Paris les 16 et 17 juin. Il a réuni les représentants des opérateurs et syndicats d'une dizaine de pays européens.





Actualité des États membres



Première réforme du marché du travail du gouvernement Renzi en Italie

La loi adoptée définitivement le 15 mai est présentée par le Président du Conseil italien comme une première étape vers la mise en place d'un contrat unique progressif, autrement dit un contrat qui donne aux travailleurs plus de protection au fur et à mesure qu'ils restent dans l'entreprise.

L'employeur pourra désormais conclure un CDD sans motif précis pour une période de trois ans, alors que cette durée maximale était auparavant d'un an. Pendant ces trois ans, l'employeur pourra renouveler le contrat cinq fois au maximum. Toutefois, le nombre des travailleurs en CDD ne pourra pas dépasser le plafond de 20% des effectifs en CDI, sous peine d'une lourde sanction financière.



Royaume-Uni : un plan d'action pour l'emploi des seniors

Le gouvernement a lancé, le 13 juin, un plan d'action intitulé « Des vies au travail plus remplies – un cadre d'action » qui vise non seulement à aider les employeurs à tirer profit du potentiel des travailleurs âgés pour leur organisation, mais aussi à réduire l'impact du vieillissement démographique sur les régimes de retraite. Les mesures contenues dans le cadre d'action s'adressent aux personnes qui ont entre 55 et 60 ans.

Le plan prévoit la mise en place d'une nouvelle autorité en charge de promouvoir l'emploi des seniors (Older Workers' Employment Champion) qui aidera les travailleurs âgés à garder ou à retrouver un travail. De plus, un nouveau service « santé et travail » dédié s'occupera des travailleurs seniors qui ont du mal à retourner en emploi après une période d'arrêt maladie. Ainsi, après quatre semaines d'absence, les salariés seront envoyés par leur médecin vers ce service pour faire l'objet d'une évaluation par un professionnel de la santé au travail qui étudiera tous les problèmes qui empêchent le salarié de reprendre une activité. Les employeurs, les salariés et les médecins auront également accès à des conseils indépendants et objectifs par téléphone et sur Internet.



La Bulgarie lance l'édition 2014-2020 de son programme « Développement des ressources humaines »

Le 30 mai, le gouvernement bulgare a approuvé le programme intitulé « Développement des ressources humaines » pour la période 2014-2020. Doté d'un budget de 895 M€, cofinancé par le Fonds Social Européen, il s'adresse aux entreprises et aux institutions. Il vise essentiellement à augmenter le taux d'emploi, à réduire la pauvreté et l'exclusion sociale, ainsi qu'à moderniser les institutions publiques en ce qui concerne le marché du travail, l'inclusion sociale et les soins de santé. Ce projet financera des actions telles que des formations pour améliorer les qualifications et les compétences clés, des stages, des aides aux entreprises qui embauchent des travailleurs handicapés ou encore du conseil sur le droit du travail. Seront également éligibles des initiatives visant à développer l'emploi des jeunes ou à encourager la mobilité. Afin de promouvoir l'esprit d'entreprise, le projet englobe des formations à l'entrepreneuriat, au développement des compétences de direction ou aidant à se familiariser avec le monde des affaires ainsi qu'un soutien financier pour démarrer une activité.

AGENDA

- **29-30 septembre 2014** : 2nd séminaire régional du projet du CDS sur la gestion des âges
- **8-9 octobre 2014** : Visite multilatérale du projet Leonardo Da Vinci sur la gestion du stress
- **1^{er} novembre 2014** : Date limite d'entrée en fonction de la nouvelle Commission Européenne
- **21 novembre 2014** : Plénière du Comité de Dialogue Social
- **4 décembre 2014** : Conseil d'administration de PostEurop

