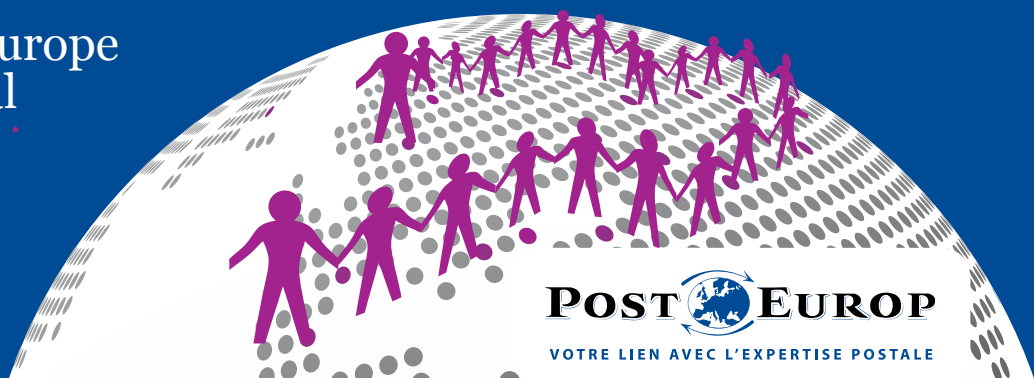



L'actualité RSE en Europe pour le secteur postal



Un dialogue social postal européen dynamique, un dialogue social européen qui se cherche...

 Les opérateurs postaux emploient plus de 2 millions de salariés en Europe. Leur transformation, imposée par la révolution numérique, ne peut se faire sans le recours à un dialogue social de qualité. À l'échelle nationale les récents accords signés au sein des postes française, anglaise, portugaise et tchèque (p.3) qui organisent le changement et leurs contreparties le prouvent. En témoigne également, à l'échelle européenne, l'activité du Comité européen de dialogue social pour le secteur postal (CDS). Réelle plateforme d'échanges de bonnes pratiques entre les partenaires sociaux des 28 pays de l'Union, il anticipe et observe depuis plus de 15 ans la transformation du secteur et ses impacts sociaux. Sa vitalité se reflète ainsi dans les 8 déclarations communes signées depuis sa création, dans des domaines clés tels que l'évolution du secteur, la gestion des âges, la prévention des accidents, l'environnement et, tout récemment, la formation (p.3). Avec à la clé une légitimité qui lui permet d'intervenir dans les débats communautaires sur l'évolution de l'activité postale.

Le dialogue social européen, un bilan en demi-teinte

Et pourtant, l'efficacité du dialogue social européen se trouve aujourd'hui de plus en plus interrogée. Lancé il y a 30 ans par Jacques Delors avec les entretiens de Val Duchesse, il a été consacré en 1999, par un accord qui octroie un rôle de co-législateur aux partenaires sociaux. Trois accords-cadres européens (congé parental, travail à temps partiel et CDD) ont ainsi été conclus et transformés en directive. Mais ce dialogue social européen peine aujourd'hui à produire des résultats tangibles. De nombreux accords interprofessionnels n'ont pas été transposés en directive (sur le stress en 2004, le harcèlement et la violence au travail en 2007) et leur bilan de mise en œuvre est mitigé.

Impliquer les partenaires sociaux en amont des réformes

La nouvelle Commission semble toutefois vouloir repositionner le dialogue social au cœur du modèle social européen. Elle a demandé aux parties prenantes de réfléchir aux moyens de le relancer, tant au niveau européen que national. Ce qui devrait permettre de mieux intégrer le dialogue social dans l'élaboration des réformes et leur mise en œuvre au niveau national. Une volonté d'autant plus remarquable que les difficultés sont réelles. Le projet de directive sur le congé de maternité reste bloqué, et la révision de la directive sur le temps de travail, véritable serpent de mer européen, reprend tout doucement après plusieurs échecs (p. 1). Deux textes symboliques porteurs d'un enjeu général. Au travers du dialogue social, c'est toute l'intégration sociale européenne qui est en jeu. Aux Etats membres de montrer la voie en surmontant leurs différences et de trouver par la négociation les compromis nécessaires.



Un dialogue social européen qui se cherche.

Sommaire

- **L'Europe & vous** **2**
 - Le programme de travail de la Commission pour 2015
 - Prévention du stress et des risques psychosociaux au travail
 - Déclaration conjointe sur le télétravail dans le secteur de l'assurance
- **Postes d'Europe** **3**
 - Déclaration commune sur la formation et le développement des compétences
 - Un pacte social pour le plan stratégique 2020 à La Poste
 - Un accord royal sur le dialogue social au Royaume-Uni
 - Signature d'un accord social chez CTT Correios
 - Un nouvel accord chez Czech Post
- **Actualité des États membres** **4**
 - Un droit du travail plus flexible en Norvège
 - Difficultés de mise en œuvre du salaire minimum en Allemagne
 - La Slovaquie révisé la réglementation sur l'intérim



L'Europe & vous



Le programme de travail de la Commission pour 2015

La mise en œuvre du plan d'investissement de 315 milliards d'euros, dont l'objectif est de relancer la croissance et l'emploi, va constituer la grande priorité de cette année. Mais pour autant, la Commission n'a pas renoncé à travailler sur les politiques sociales.

À côté de son plan d'investissement, la Commission proposera un ensemble de mesures pour aider les États membres à intégrer les chômeurs – en particulier les plus jeunes et les allocataires de longue durée – dans le monde du travail et à développer une main-d'œuvre qualifiée.

La révision de la directive temps de travail

Dans sa consultation publique, la Commission demande une appréciation sur différentes pistes pour dépasser les clivages que soulève cette révision sur 3 questions principales.

- Aujourd'hui, seul le temps actif est considéré comme temps de travail, une interrogation persiste sur la pertinence de compter en partie le **service d'astreinte** comme temps de travail.
- Sur le **repos journalier**, la Commission évoque la possibilité de permettre à l'employeur d'octroyer le repos compensateur (11h pour plus de 13h consécutives de travail au cours d'une période de 24h) dans les deux, voire quatre jours et non immédiatement après la période de travail.
- La possibilité pour un Etat membre de déroger à la limite hebdomadaire de 48h de travail si le salarié y consent, **l'opt-out**, pose toujours problème. Les pistes envisagées vont de son maintien à un encadrement plus strict, voire à sa suppression moyennant la création de dérogations supplémentaires pour les employeurs.

Congé maternité et temps de travail

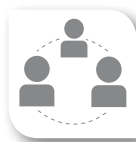
Le projet de directive sur le congé maternité est bloqué sur la table du Conseil des ministres depuis presque quatre ans. En cause, l'opposition de quelques pays à l'allongement du congé maternité minimal à 18 semaines (au lieu de 16 actuellement). Autre sujet qui est depuis longtemps dans une impasse, la révision du temps de travail. La Commission a lancé une consultation publique début 2015 sur les différentes options qu'elle envisage. À cette occasion, elle souhaite aussi en profiter pour adapter la réglementation aux nouvelles réalités du travail (travail à distance, travail nomade, autonomie, etc.).



Prévention du stress et des risques psychosociaux au travail

La campagne 2015 de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail ambitionne d'apporter « des solutions pratiques pour les risques psychosociaux ». Elle a démarré en avril 2014, et se conclura en novembre 2015 par un sommet pour promouvoir des lieux de travail sains. Elle vise à sensibiliser les entreprises sur l'accroissement des problèmes liés au stress et aux risques psychosociaux afin de permettre à l'ensemble des acteurs de mieux comprendre ces problématiques et d'acquérir les compétences nécessaires pour y faire face. Via les différentes manifestations organisées et les informations diffusées, l'Agence veut convaincre les acteurs que le stress et les risques psychosociaux peuvent être traités et réduits avec la même logique que les autres problèmes de santé et sécurité au travail de manière systématique, ou encore qu'un bon management et la participation des travailleurs sont cruciaux pour les diminuer.

PostEurop est partenaire officiel de cette campagne européenne, l'Agence ayant reconnu la démarche initiée par le cercle RSE dans le cadre du Projet Leonardo Da Vinci « Partenariat de formation pour la gestion du stress dans le secteur postal ». Ce projet, actuellement en cours, permet de comparer les meilleures pratiques en matière de formation afin d'aider les cadres intermédiaires à mieux traiter cette question importante qu'est la gestion du stress et les risques psychosociaux qui en résultent.



Déclaration conjointe sur le télétravail dans le secteur de l'assurance

Sur la base de l'accord-cadre européen de 2002 sur le télétravail, les partenaires sociaux européens de l'assurance ont voulu, à travers une déclaration du 10 février 2015, préciser ses modalités d'application, notamment par des accords collectifs nationaux ou d'entreprise. Cette déclaration commune valorise le télétravail, en expansion dans ce secteur, et souligne ses avantages tant pour les employeurs que pour les employés. Elle reprend le principe selon lequel les

télétravailleurs doivent avoir les mêmes droits et devoirs que les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise. Les partenaires sociaux européens invitent par ailleurs leurs membres à signer un accord collectif ou un accord individuel avant de démarrer le télétravail afin de préciser certains points comme le temps de travail, l'accès au lieu de travail des organisations syndicales et de l'employeur, l'équipement, la réversibilité ou encore le droit à la formation.





Postes d'Europe



Déclaration commune sur la formation et le développement des compétences

Le 21 novembre 2014, PostEurop et son partenaire européen, UNI Poste & Logistique, ont signé une nouvelle Déclaration commune, après celle de 2006, sur la formation et le développement des compétences. Cette déclaration résulte du projet « Adapter les compétences dans le secteur postal » mené en 2013 (v. Poste&Vous mai 2014), qui a permis de collecter de nombreuses bonnes pratiques. Les signataires conviennent que les opérateurs doivent tirer profit des nouvelles technologies et diversifier leurs services pour affronter les défis actuels. Cette adaptation suppose

une évolution des emplois et des compétences que les entreprises et les syndicats doivent accompagner. La déclaration souligne ainsi que ces mutations doivent être anticipées le plus en amont possible par les partenaires sociaux. Notamment pour permettre d'élaborer des parcours professionnels et des formations favorisant l'évolution des aptitudes des travailleurs, leur mobilité interne ou externe et la diversification de leurs compétences. Les partenaires sociaux européens invitent les opérateurs et les syndicats à s'approprier ces enseignements.



Un accord royal sur le dialogue social au Royaume-Uni

À peine plus d'un an après l'accord inédit de février 2014 entre Royal Mail et le syndicat CWU, les signataires se félicitent de la nouvelle approche des relations sociales permise par l'« Agenda pour la croissance, la stabilité et le succès de long terme ». En application de cet accord, un comité de direction, auquel participent les représentants syndicaux, se réunit tous les mois. Un autre groupe s'intéresse aux aspects plus techniques des processus de livraison et fait le point sur les changements et les nouveaux produits. À cela s'ajoute un forum sur la croissance, au sein duquel syndicats et

direction travaillent ensemble sur l'avenir de Royal Mail. Pour prévenir les mouvements sociaux, un groupe de médiateurs, composé à parité de managers et de représentants des syndicats, a aussi été mis en place. Lorsqu'il y a un problème, ils se rendent sur place et essaient de trouver des solutions avant même qu'il y ait une grève. Pour améliorer la qualité de ces échanges, de nombreux managers et syndicats ont suivi des formations dédiées. Pour Royal Mail, cet accord « continue de fournir un cadre solide permettant aux deux parties de bien travailler ensemble ».



Signature d'un accord social chez CTT Correios

Le 4 mars est entré en vigueur le nouvel accord d'entreprise signé par l'opérateur postal portugais et l'ensemble des syndicats début février, en remplacement du précédent qui devenait caduc en avril 2015. Il donne des garanties sur le maintien du statut des travailleurs et de l'emploi après la privatisation totale en 2014. La direction souligne essentiellement l'alignement sur le

code du travail, la suppression de certaines primes spécifiques, l'harmonisation des horaires de travail et l'augmentation de 2% du salaire, après cinq ans de revenus bloqués. L'entreprise a opté pour le maintien du système interne de santé et de protection sociale. CTT peut désormais compter sur la paix sociale qui découle de l'accord pour mettre en place sa nouvelle stratégie.



Un pacte social pour le plan stratégique 2020 à La Poste

L'accord signé en février dernier vise à accompagner la stratégie « de conquête et de transformation » à l'horizon 2020 de l'opérateur français. Intitulé « Un avenir pour chaque postier », il prévoit la création d'un observatoire chargé d'anticiper les évolutions des métiers et organise un dialogue social à plusieurs niveaux sur la gestion prévisionnelle des emplois et compétences. Il entend également encourager la mobilité grâce à de nombreuses mesures en matière d'évolution professionnelle, tout en posant des garanties en cas de mobilité vers ou depuis une filiale. La Poste s'engage aussi à former 80% des postiers tous les ans, chacun devant bénéficier d'au moins une action de formation tous les deux ans. À cela, s'ajoute le développement de parcours qualifiants accompagnant l'évolution au sein du métier ou vers un nouveau métier (50 000 parcours qualifiants en 5 ans). L'accord contient enfin des garanties pour les postiers en situation de reclassement en raison d'un changement dans l'organisation.



Un nouvel accord chez Czech Post

Les négociations entre la poste tchèque et les représentants de ses sept syndicats ont abouti le 10 décembre à la signature d'un nouvel accord collectif entre les deux parties, valable jusqu'en 2018. Grâce à celui-ci, les employés bénéficient principalement de 37,5 heures de travail hebdomadaire, de cinq semaines de congés annuels ainsi que d'une augmentation salariale de 3,85% à partir du 1^{er} avril 2015. Par la signature de cet accord, la direction de la poste tchèque fait de ses employés une priorité.



Actualité des États membres



Un droit du travail plus flexible en Norvège

En dépit de la farouche opposition des puissantes organisations syndicales, le gouvernement norvégien a bien l'intention de mener à terme son projet de loi. Le texte, qui devrait être adopté prochainement, permettra de conclure librement (sans motif) un Contrat à Durée Déterminée pour 12 mois au maximum. Toutefois, une entreprise ne pourra pas avoir plus de 15% de ses salariés en CDD, quelle que soit sa taille.

Augmentation du temps de travail

Le projet flexibilise également le temps de travail en augmentant la durée moyenne quotidienne maximale pouvant être définie par accord collectif de 9 à 10 heures, et la durée quotidienne maximale de 10 à 12,5 heures. Le plafond d'heures supplémentaires réglementaires passerait, lui, de 10 à 12 heures par semaine. S'il le souhaite, le salarié pourra travailler davantage. La nouvelle loi lui permettra de travailler jusqu'à 12 heures supplémentaires par semaine ou 30 heures supplémentaires par mois.

La loi impose un maximum de 15% de salariés en CDD dans les entreprises norvégiennes.



Difficultés de mise en œuvre du salaire minimum en Allemagne

Depuis la mise en place du salaire minimum au 1^{er} janvier dernier, les entreprises rencontrent de nombreuses difficultés pour le mettre en œuvre. Dans les transports, une mesure phare visant à lutter contre le dumping social des entreprises étrangères a été suspendue. En effet, plusieurs gouvernements européens ont vivement protesté auprès de l'Allemagne et de Bruxelles contre ce qu'ils considèrent être contraire au droit communautaire. Ainsi pour conserver les « relations de bon voisinage » avec la Pologne, l'Allemagne a annoncé, le 30 janvier, la suspension de l'obligation faite aux transporteurs étrangers de payer leurs chauffeurs au moins 8,5€ de l'heure pour tout trajet effectué en transit sur le territoire allemand. Cette suspension est provisoire et attend « la clarification de la question juridique européenne », le dispositif allemand pouvant être contraire à la liberté fondamentale de libre prestation de services. Bruxelles doit donner son avis sur la question avant l'été.

Création de nouvelles charges administratives

Les problèmes bureaucratiques liés aux nouvelles obligations d'enregistrement du temps de travail sont aussi dénoncés par les entreprises. En effet, la loi impose à certaines branches (porteurs de journaux et de colis, logistique, BTP, restauration et hôtellerie, etc.) de documenter le temps de travail effectif de tous les salariés gagnant jusqu'à 2 958 € par mois et de conserver les données durant deux ans. Au-delà de la charge bureaucratique qu'elle représente, cette nouvelle obligation de documentation introduirait de la rigidité, là où les arrangements entre personnes permettaient de la souplesse.



La Slovaquie révisé la réglementation sur l'intérim

Un amendement au Code du travail adopté en début d'année renforce l'encadrement législatif de la mise à disposition de main-d'œuvre. La nouvelle loi limite la mise à disposition à une période de 24 mois maximum, avec la possibilité de la prolonger ou de la renouveler quatre fois. Si la durée ou le nombre maximum de renouvellements est dépassé, la relation contractuelle entre l'agence et l'employé est interrompue, et elle est remplacée par une relation de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice.

AGENDA

- **6 mai 2015**
Plénière annuelle du Comité européen de Dialogue Social, Bruxelles
- **25 juin 2015**
Réunion du conseil d'administration de PostEurop, Bruxelles
- **26 juin 2015**
Conférence finale du projet Leonardo sur la gestion du stress, Paris

