

L'actualité RSE en Europe pour le secteur postal



POST EUROPE
VOTRE LIEN AVEC L'EXPERTISE POSTALE

La Responsabilité Sociale d'Entreprise, un levier d'innovation et de conviction pour le secteur postal



Depuis sa création en 2006, le Cercle des Activités RSE de PostEurop joue un rôle clé de promotion des initiatives RSE innovantes du secteur, et d'anticipation de ses défis futurs. A travers toutes ses activités, il prouve que la prise en compte des dimensions sociale, sociétale et environnementale constitue un véritable levier de performance pour les opérateurs.

Valoriser les initiatives innovantes

Le Cercle déploie divers outils pour renforcer les échanges entre ses membres. Ainsi la 4^e édition de la Brochure de bonnes pratiques RSE vient d'être publiée, et les contributions, toujours plus nombreuses, démontrent le dynamisme du secteur en la matière. Lors de cette édition, 43 pratiques remarquables ont été collectées, parmi lesquelles trois ont été récompensées par les Coups de Cœur RSE de PostEurop. Exceptionnellement cette année, le jury a également décerné une Mention Spéciale commune à trois opérateurs.

- **Coup de Cœur Capital humain 2016 :**
Lithuania Post pour son programme complet de santé publique pour les employés ;
- **Coup de Cœur Société 2016 :**
Royal Mail pour le dispositif d'alerte pour les personnes disparues en partenariat avec l'association Missing People ;
- **Coup de Cœur Environnement 2016 :**
CTT pour son initiative de reforestation des zones affectées par les feux de forêts ;
- **Mention Spéciale du jury :**
Cyprus Post, Deutsche Post DHL Group et Hellenic Post – ELTA pour leurs initiatives de soutien aux réfugiés.

Anticiper les défis de demain

Le Cercle travaille aussi sur des enjeux plus prospectifs. Ainsi, de nombreux projets financés par la Commission européenne ont été menés sur le management du stress, les compétences de demain ou encore la gestion des âges. En complément, les projets du Comité européen du Dialogue Social pour le secteur postal contribuent à consolider la coopération durable des partenaires sociaux. Le dernier en date, « Mobiliser les partenaires sociaux dans un nouveau contexte », a porté sur deux sujets clés : le développement de nouveaux services, avec l'essor du e-commerce, et un benchmark des accords collectifs mis en place pour gérer le changement.

En 2016, les activités du Cercle ont ainsi été saluées par la Commission de l'Emploi et des Affaires sociales du Parlement Européen. Cette reconnaissance bienvenue vient confirmer le rôle fondamental du Cercle RSE de PostEurop dans la construction d'un environnement favorable au développement durable des opérateurs postaux européens.



Sommaire

- **L'Europe & vous** **2**
 - Un accord pour relancer le dialogue social européen
 - Les États membres sollicités sur l'économie collaborative
 - Critique des salaires minimums français et allemand pour les transporteurs étrangers
- **Postes d'Europe** **3**
 - Les eurodéputés constatent l'évolution des conditions de travail dans le secteur
 - Nouvel accord sur la durée du travail dans le secteur postal en Suède
 - Accord salarial chez Royal Mail
 - PostNL : nouvelles dispositions pour la distribution de courrier et de colis
- **Actualité des États membres** **4**
 - Allemagne : projet de loi sur l'intégration des réfugiés
 - Le gouvernement italien durcit la réglementation des « vouchers »
 - Réforme grecque des retraites exigée par les bailleurs de fonds
 - France : nouvelle loi pour favoriser la négociation collective d'entreprise



L'Europe & vous



Un accord pour relancer le dialogue social européen

Un accord a été trouvé, le 27 juin, entre les partenaires sociaux européens, la Commission européenne et le Conseil des ministres européen (qui représente les Etats membres) pour promouvoir le dialogue social à tous les niveaux.

Dans cet accord tripartite, la Commission et la présidence de l'UE (représentant le Conseil) «reconnaissent le rôle fondamental du dialogue social européen en tant qu'élément significatif de l'élaboration des politiques de l'emploi et des politiques sociales de l'UE». Ainsi, la Commission a exprimé le souhait d'associer davantage les syndicats et les organisations d'employeurs à la gouvernance économique européenne.

Ce texte va même au-delà de la proposition initiale des partenaires sociaux européens. En effet, le Traité limitait la consultation de ces derniers aux strictes politiques sociales. Or, dans cet accord, l'exécutif s'engage à associer, voire à consulter au préalable, les partenaires à l'ensemble des politiques qui pourraient avoir un impact sur les conditions d'emploi des citoyens européens.

La présidence du Conseil s'assurera, quant à elle, de l'implication des syndicats nationaux dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques économiques et des réformes, y compris dans le cadre des recommandations faites à chaque pays.



Les États membres sollicités sur l'économie collaborative

La Commission européenne a publié, le 2 juin, son «agenda pour l'économie collaborative» dans lequel elle s'interroge sur le nouveau modèle des plateformes collaboratives.

Elle y annonce qu'elle ne légifèrera pas sur celle-ci pour le moment afin de ne pas risquer de compromettre son développement, qu'elle espère porteur de nombreuses créations d'emplois. Elle reconnaît toutefois que le modèle des plateformes soulève un certain nombre de questions, en matière de fiscalité, de protection des utilisateurs, de responsabilité commerciale, mais aussi de droit du travail.

Concernant le statut de l'emploi, le document rappelle que, selon le droit social communautaire, le travailleur se définit comme une personne engagée dans une relation de travail qui implique l'exécution de prestations en faveur d'une autre personne, sous sa direction et en contrepartie d'une rémunération. Appliquant

cette définition à l'économie collaborative, la Commission souligne que «pour que le critère de subordination soit respecté, le prestataire de services doit agir sous la direction de la plateforme collaborative, celle-ci déterminant le choix de l'activité, la rémunération et les conditions de travail». Elle ajoute que la nature de l'activité ne doit pas être purement «marginale et accessoire»; pour autant, la qualification de relation de travail s'applique même pour un emploi de courte durée, avec des heures de travail limitées ou discontinues.

Sur la base de ces orientations, la Commission invite les gouvernements à «évaluer l'adéquation de leur législation nationale en matière d'emploi en tenant compte des différents besoins des salariés et des travailleurs indépendants dans le monde numérique, ainsi que du caractère innovant des modèles d'économie collaborative» et à «fournir des orientations sur l'applicabilité de leurs règles nationales en matière d'emploi eu égard aux formes de travail dans l'économie collaborative».



Critique des salaires minimums français et allemand pour les transporteurs étrangers

La Commission européenne a dénoncé les législations française et allemande qui imposent aux transporteurs routiers étrangers de rémunérer les chauffeurs exerçant sur leur territoire au salaire minimum national.

La France a adopté, en 2015, une loi pour imposer le salaire minimum français, de 9,67 € bruts de l'heure (soit environ trois fois plus que le taux horaire polonais), à tous les conducteurs étrangers effectuant des livraisons sur son territoire. De même, la loi allemande exige le respect du taux horaire de 8,50 € bruts. Les gouvernements français et allemand justifient ces mesures comme permettant de prévenir le dumping salarial dans le secteur.

Mais dans les deux cas, la Commission considère que ces législations restreignent la libre prestation de services et la libre circulation des marchandises au sein de l'Union et que les États auraient dû mettre en place des mesures de protection des travailleurs plus «proportionnées». Les autorités allemandes et françaises disposent à présent de deux mois pour répondre aux arguments de la Commission. Si cette dernière juge leurs explications peu convaincantes, elle pourra saisir la Cour de Justice de l'UE pour faire condamner leurs gouvernements. Ces deux contentieux sont une illustration du conflit qui peut surgir entre le droit européen et les législations nationales.





Postes d'Europe



Les eurodéputés constatent l'évolution des conditions de travail dans le secteur

Le Parlement européen a adopté, le 15 septembre, une résolution découlant du projet de rapport de la Commission des Transports sur l'application de la directive sur les services postaux.

Si cette résolution aborde l'évolution du marché postal, son degré d'ouverture à la concurrence ou encore la question du service universel, elle consacre de manière plus exceptionnelle un chapitre aux évolutions des conditions de travail. Pour les eurodéputés, « dans certains États membres, la libéralisation du secteur postal a créé des différences notables dans les conditions de travail et de rémunération entre les prestataires de services universels et les entreprises concurrentes de services postaux ». Dans ce contexte, ils préviennent « qu'une plus grande concurrence ne

doit pas déboucher sur des pratiques sociales illégales ou conduire à une dégradation des conditions de travail ». Constatant « l'augmentation du nombre de salariés à temps partiel, de travailleurs intérimaires et d'indépendants dans le secteur » ainsi que « l'évolution générale vers des contrats de travail plus flexibles », ils soulignent l'importance du contrôle du respect des heures de travail dans le secteur. Ils se disent aussi « préoccupés par les tentatives de contournement des réglementations actuelles en matière de salaire minimum par l'augmentation de la charge de travail ». En conclusion, la résolution invite donc les États membres « à garantir des conditions de travail décentes à tous les travailleurs du secteur des services postaux, notamment le niveau requis de protection de la santé et de la sécurité au travail ».



Nouvel accord sur la durée du travail dans le secteur postal en Suède

Un accord, signé le 29 juin au sein du secteur postal suédois, vient apporter plusieurs dispositions sur le temps de travail. Les employés de plus de 58 ans, avec au moins 25 ans d'ancienneté, pourront bénéficier du programme « 80-90-100 », soit une durée de travail limitée à 80 %, un salaire maintenu à 90 % et un financement des cotisations de retraite à hauteur de 100 %. Cette disposition privilégiée bénéficiera uniquement aux facteurs, aux chauffeurs et aux employés de centres de tri.

L'accord prévoit également une réduction du temps de travail pour ces métiers à compter du 1^{er} juillet 2017. Ainsi, les chauffeurs verront leur temps de travail passer à 38 heures par semaine au lieu de 40 heures, et les facteurs et les employés de centres de tri à 39 heures. Enfin, l'accord vient améliorer le programme actuel de soutien aux employés impactés par un licenciement, avec un allongement de sa durée maximale à 12 mois.



Accord salarial chez Royal Mail

L'opérateur britannique a conclu, fin mai, un accord salarial d'une durée d'un an, qui prévoit une augmentation de 1,6 % pour ses 140 000 employés. Suite à cette étape, les partenaires sociaux envisagent d'ouvrir des négociations sur les retraites et la modernisa-

tion de l'entreprise. Royal Mail a déjà déclaré que le coût annuel de son régime de retraite, qui représente actuellement 400 millions de livres sterling, soit plus de 478 millions d'euros, pourrait avoir doublé d'ici mars 2018, et deviendrait donc insoutenable.



PostNL : nouvelles dispositions pour la distribution de courrier et de colis

L'opérateur néerlandais a conclu, en avril dernier, deux accords avec les syndicats sur la rémunération et les conditions de travail dans la distribution de courrier. Le premier concerne le personnel exerçant en semaine, l'autre celui qui effectue la distribution de courrier le samedi. Les deux accords, valables du 1^{er} janvier 2016 au 31 mars 2017, prévoient une augmentation de salaire de 1,5 %. Ils révisent également le régime actuel des primes pour horaire irrégulier. Ainsi, la rémunération supplémentaire pour le travail du samedi (20 % aujourd'hui) et celle prévue pour le travail en soirée (21-22h) disparaîtront à l'échéance de l'accord. Les salariés recevront une prime unique en compensation de ces heures irrégulières. Par ailleurs, la grille de salaire minimum des jeunes livreurs (à partir de 18 ans) sera harmonisée avec celle de l'ensemble du personnel.

En outre, la direction a pris de nouveaux engagements en ce qui concerne son modèle de livraison de colis. Dans un objectif de durabilité, elle a annoncé qu'elle investirait dans le développement de contrats internes pour les livreurs de colis indépendants. Ceux-ci pourront choisir de continuer leur activité en tant qu'entrepreneur ou de conclure un contrat permanent conforme aux conditions de l'accord collectif de PostNL. En complément, la direction s'est engagée à créer de nouvelles opportunités d'emploi. En 2015, l'opérateur s'était concentré sur la reconversion de ses employés, impactés par la restructuration de son activité de livraison de courrier aux Pays-Bas. A la fin de l'année, près de 250 conducteurs ont ainsi été redéployés au sein de l'activité de livraison de colis.



Actualité des États membres



Allemagne : projet de loi sur l'intégration des réfugiés

«Aider et exiger», tel est le principe directeur du «projet de loi sur l'intégration» des demandeurs d'asile, entré en vigueur le 8 août.

La première mesure permet aux réfugiés de bénéficier d'un apprentissage au-delà de la limite d'âge de 21 ans. À l'issue de leur formation, ils obtiendront un droit de séjour de deux ans s'ils trouvent un emploi correspondant à leurs qualifications, ou de six mois s'ils sont en recherche active d'emploi. Les demandeurs d'asile auront également un accès facilité au marché de l'emploi allemand. La règle de «préférence nationale», qui oblige l'agence pour l'emploi à proposer tout poste vacant en priorité à un ressortissant allemand ou originaire de l'UE durant un délai de quinze mois, sera notamment suspendue pendant trois ans. Toutefois, les Länder pourront décider de maintenir cette règle dans certaines régions souffrant d'un taux de chômage élevé. De plus, l'État va créer 100 000 emplois subventionnés pour les demandeurs d'asile.

La future loi prévoit aussi des contreparties de la part des migrants, dont l'absence aux cours d'intégration sera sanctionnée. Par ailleurs, les réfugiés ayant obtenu un titre de séjour ne pourront pas, dans un premier temps, choisir leur lieu de résidence. Les Länder pourront ainsi prévenir une installation massive dans certaines agglomérations et la création de ghettos.



Le gouvernement italien durcit la réglementation des «vouchers»

Le Conseil des ministres italien a adopté, en juin, un projet de décret sur la traçabilité des «vouchers». Ceux-ci devaient permettre de combattre le travail au noir pour les prestations occasionnelles en proposant un système simple de rémunération et de couverture sociale. Ils constituent aujourd'hui un moyen de contourner la loi pour certaines entreprises qui l'utilisent comme forme d'emploi «au rabais», en particulier dans les secteurs

du tourisme, du commerce et des services. Le projet de loi reprend ainsi l'obligation des employeurs, déjà adoptée pour le «travail sur appel», de communiquer à l'Inspection nationale du Travail, par SMS ou email et au moins 60 minutes avant le début de l'activité, l'identité du travailleur et la nature de la prestation. En cas de non-respect, les employeurs devront payer une amende comprise entre 400 et 2 400 € pour chaque travailleur.



Réforme grecque des retraites exigée par les bailleurs de fonds

Le Parlement a voté, en mai, la réforme des retraites exigée par ses bailleurs de fonds en contrepartie du nouveau plan d'aide de 86 milliards d'euros. Le texte prévoit ainsi le report de l'âge légal de départ à la retraite de 65 à 67 ans d'ici 2022, et instaure un plafonnement des pensions à 2 000 € pour les retraites

de base contre 2 700 actuellement, et 3 000 € pour les retraites totales (de base plus complémentaire) contre 3 680 aujourd'hui. Les six caisses de sécurité sociale et les 930 régimes existants seront par ailleurs fusionnés, et le système de cotisation harmonisé, avec une contribution unique de 20% du revenu.



France : nouvelle loi pour favoriser la négociation collective d'entreprise

La loi, adoptée en juillet dernier, révisé le code du travail français. Elle établit notamment la primauté de l'accord d'entreprise sur les accords de branche et assouplit les règles sur le temps de travail. Ainsi, des sujets comme la durée maximale quotidienne ou hebdomadaire de travail, le taux de majoration des heures supplémentaires ou la durée minimale de repos quotidien pourront être négociés plus librement au

sein de l'entreprise. La loi vise aussi à encadrer les formes de travail et les usages issus de la digitalisation en introduisant un droit à la déconnexion, désormais obligatoire, et une première réglementation sociale à destination des plateformes en ligne. Celles-ci devront, dans certains cas, prendre en charge l'assurance accidents du travailleur indépendant et la contribution à la formation professionnelle.

AGENDA

- **Novembre 2016** : Première réunion du projet "Innov'Age" Erasmus+, Bruxelles
- **1^{er} décembre 2016** : Plénière annuelle du Comité européen du Dialogue Social pour le secteur postal, Bruxelles
- **1^{er} décembre 2016** : Conseil d'administration de PostEurop, Bruxelles

