

L'actualité RSE en Europe pour le secteur postal



POST EUROPE
VOTRE LIEN AVEC L'EXPERTISE POSTALE

La proclamation d'un Socle de droits sociaux: un tournant pour l'UE ?



Les chefs d'État et de gouvernement, le Parlement européen et la Commission ont proclamé, le 17 novembre, lors du Sommet social de Göteborg (Suède), le « Socle européen des droits sociaux ». Cette rencontre était la première réunion spécifiquement consacrée aux questions sociales européennes se tenant à ce niveau depuis 20 ans.

Vingt principes et un tableau de bord de suivi

Ensemble de vingt principes portant sur trois thèmes: égalité des chances et accès au marché du travail, conditions de travail équitables, protection et inclusion sociales, ce socle doit guider les politiques européennes et nationales afin qu'elles poursuivent également des objectifs sociaux. Il s'adresse principalement aux États de la zone euro afin de contribuer à la convergence sociale qui lui fait aujourd'hui défaut. L'instrument n'est pas contraignant, même si la Commission y rattache ses récentes initiatives législatives en matière de congé parental (v. Post & You n° 12), ou celle à venir sur les droits minimaux des travailleurs (v. Post & You n° 12). Son suivi sera opéré via un tableau de bord qui permettra d'observer l'évolution de la « performance sociale » des États.

Du social dans la gouvernance économique

Ces principes doivent aussi corriger le biais de ces dernières années qui a privilégié la réduction des déficits publics, conduisant parfois à des réformes ne prenant pas suffisamment en compte leur impact sur la cohésion sociale. Pour cela, ils doivent s'intégrer dans le Semestre européen, acte central de la gouvernance économique qui impacte fortement les modèles sociaux des pays. La Commission souligne que les analyses et recommandations de réformes envoyées aux États membres mettront chaque fois davantage l'accent sur ces considérations sociales et feront le point sur des indicateurs.

Dans son « Paquet d'automne » communiqué le 22 novembre, définissant les orientations qui seront intégrées par les gouvernements dans leurs politiques économiques et budgétaires, la Commission dit avoir déjà tenu compte de ces principes en donnant la priorité aux réformes destinées à favoriser l'acquisition de compétences par les travailleurs, ou encore à promouvoir des conditions de travail équitables.

*Toute l'équipe du cercle RSE
vous souhaite une très belle
année 2018*



Sommaire

- **L'Europe & vous** **2**
 - Révision de la directive sur le détachement des travailleurs
 - Un cadre européen pour l'apprentissage
 - La Commission propose un "paquet mobilité propre"
- **Postes d'Europe** **3**
 - Un nouvel accord collectif pour Poste Italiana
 - Un accord pour sauver Post Danmark
 - Nouvel accord pour le personnel de PostNL
- **Actualité des États membres** **4**
 - Estonie: un congé parental plus attractif pour les pères
 - Roumanie: la charge des cotisations sociales transférée aux salariés
 - Royaume-Uni: des statuts différents chez Uber et Deliveroo





L'Europe & vous



Révision de la directive sur le détachement des travailleurs

Les ministres européens du Travail, sont parvenus, le 23 octobre, à un compromis sur la proposition de révision de la directive sur le détachement des travailleurs (v. Post & You n° 9). Cet accord, trouvé entre 28 États membres aux intérêts très opposés sur le sujet, est une avancée notable, encore jugée improbable il y a un an.

La directive de 1996 sur le détachement des travailleurs visait notamment à garantir un noyau dur de droits du travail au salarié envoyé provisoirement par son employeur dans un autre État membre que celui dans lequel il exerçait habituellement son activité.

Égalité de rémunération et limitation de la durée du détachement

L'accord trouvé, en dépit des votes contre de la Pologne, la Hongrie, la Lituanie et la Lettonie, acte le principe « à travail égal, salaire égal ». Il prévoit que les travailleurs détachés auront accès à la même

rémunération que les travailleurs locaux, à savoir les primes et autres éléments de salaire obligatoires, et non plus au salaire minimum, comme c'est le cas aujourd'hui. Les ministres se sont également mis d'accord pour limiter à 12 mois (contre 24 actuellement) la durée du détachement, avec la possibilité toutefois d'aller jusqu'à 18 mois. Cet accord a ouvert la voie à des négociations avec le Parlement européen qui pourraient aboutir à un accord en une seule lecture au premier trimestre 2018.

Les transports « sacrifiés »

Ce compromis a été trouvé au prix d'une concession de taille, puisque la future législation ne s'appliquera pas au transport routier. Les règles actuelles continueront de régir ce secteur jusqu'à ce que la directive consacrée au détachement des conducteurs, dont l'issue est aujourd'hui très incertaine, soit adoptée. De nombreux pays de l'Est et du Sud avaient fait de cette dérogation une ligne rouge.



La Commission propose un « paquet mobilité propre »

La Commission européenne a présenté le 8 novembre une série de mesures, afin d'accélérer la transition vers des véhicules à faibles émissions de CO₂. Elle table notamment sur la révision de la directive sur les véhicules propres pour « favoriser les solutions de mobilité propre dans les appels d'offres publics ».

Afin de dynamiser les investissements et l'innovation dans le secteur automobile en matière de véhicules propres, l'exécutif a annoncé de nouveaux objectifs intermédiaires de réduction des émissions de CO₂ par rapport à l'Accord de Paris. Les émissions des véhicules neufs immatriculés dans l'UE devront être réduites de 15 % en 2025 et de 30 % en 2030 par rapport à l'année 2021.

La Commission a également rappelé qu'elle avait entamé le processus de révision de la directive de 2009 relative à la promotion de véhicules propres et économes en énergie, exigeant que les organismes publics prennent en compte les impacts énergétiques et environnementaux lors de l'achat d'un véhicule, ou encore, que dans le cadre d'une procédure de passation de marché, les impacts énergétiques et environnementaux soient utilisés comme critères d'attribution. La révision doit s'inscrire dans l'objectif de renforcement du potentiel des marchés publics visant à stimuler le marché de ce type de véhicules. À cela s'ajoute un plan d'action pour le déploiement d'infrastructures liées aux carburants alternatifs sur le territoire de l'UE et la révision de la directive relative aux transports combinés pour favoriser la multi-modalité des transports de marchandises.



Un cadre européen pour l'apprentissage

Ce cadre recense quatorze critères que les gouvernements et parties prenantes devront mettre en œuvre pour améliorer et développer l'apprentissage. À ce stade, il doit encore être approuvé par les États membres.

Ces critères garantissent que les programmes d'apprentissage sont adaptés aux besoins du marché du travail et apportent des avantages aux apprentis et aux employeurs. La proposition souligne notamment qu'un acquis d'apprentissage doit être défini comme garantissant « un équilibre entre des compétences spécifiques liées à l'emploi et des aptitudes clés pour favoriser à la fois le développement personnel et les possibilités de carrière tout au long de la vie des apprentis, et leur permettre ainsi de s'adapter à l'évolution des schémas de carrières. »

De plus, la Commission préconise la mise en place de certifications reconnues à l'échelon national et référencées conformément au cadre européen des certifications afin de permettre des parcours mobiles au sein de l'UE.

La Commission rappelle que l'Alliance européenne pour l'apprentissage a offert 750 000 postes d'apprentissage. Au moins 390 000 postes ont déjà été proposés au titre de la Garantie pour la jeunesse. L'initiative ErasmusPro vise à soutenir 50 000 stages d'apprentis en entreprise à l'étranger pour la période 2018-2020. Avant que ce cadre ne devienne effectif, les États membres doivent encore approuver cette recommandation proposée par la Commission européenne.





Postes d'Europe



Un nouvel accord collectif pour Poste Italiane

Le 30 novembre, après presque deux ans de négociations, les partenaires sociaux de la poste italienne ont renouvelé l'accord collectif qui couvre les 140 000 travailleurs de Poste Italiane.

L'accord prévoit une augmentation de salaire mensuelle de 103 euros en moyenne. Une somme forfaitaire de 1 000 euros sera versée, à titre de compensation pour les années 2016 et 2017. La "couverture sociale d'entreprise" sera renforcée, avec la création d'une complémentaire santé alimentée uniquement par des cotisations patronales. Le nouvel accord comprend des avancées sur plusieurs points, comme le droit à la déconnexion; la certitude de l'embauche du conjoint ou d'un enfant du travailleur décédé s'il est le seul soutien financier de sa famille; la cession solidaire de jours de congés aux collègues qui en ont besoin; des normes pour faciliter les congés parentaux, qui pourront être fractionnés en heures et

pris jusqu'aux 6 ans de l'enfant contre 3 ans aujourd'hui.

Par ailleurs, l'accord intègre un protocole sur le harcèlement au travail, « qui pose l'entreprise parmi les plus avancées du pays de ce point de vue », selon les syndicats. Un autre protocole porte sur les politiques actives du travail, telles que les embauches de CDD en CDI, passages de temps partiel à temps complet, mutations et embauches. Ainsi, les syndicats mettent aussi en avant une entente signée en parallèle prévoyant environ 6 000 embauches, incluant la transformation de CDD en CDI et le passage de temps partiel à temps complet.

Ces mesures reposent sur un équilibre « entre le coût du travail pour l'entreprise et les résultats économiques, à travers des politiques non traumatisantes pour les travailleurs comme des incitations au départ », toujours selon les syndicats.



Nouvel accord pour le personnel de PostNL

Le 30 novembre, PostNL a finalement trouvé un accord avec les organisations syndicales portant sur les salaires, les frais de déplacement et le contrat de génération. Celui-ci, conclu avec toutes les organisations syndicales de l'entreprise, prévoit une augmentation des salaires de 3 % en quatre étapes, soit 0,4 % de plus qu'initialement prévu. Suite au nouveau régime de frais de déplacement, les employés qui seront perdants recevront une compensation pendant cinq ans et non plus trois. Enfin, le dispositif permettant

aux seniors de réduire leur temps de travail (pacte de génération) concernera un groupe plus important (300 au total, soit 100 de plus qu'initialement prévu). Ces salariés pourront choisir de travailler 60 % de leur temps de travail, tout en recevant 80 % de leur salaire, et de cotiser pour leur retraite à ce niveau. Le principe du remplacement des travailleurs qui réduiront leur temps de travail dans ce cadre a également été acté. L'accord, valable du 1^{er} avril 2017 au 31 décembre 2018, prévoit également des incitations à la mobilité au sein de PostNL.



Un accord pour sauver Post Danmark

Les États suédois et danois ont trouvé un accord pour sauver de la faillite Post Danmark, filiale du groupe PostNord, créée en 2009 suite à la fusion des postes suédoise et danoise. Ces deux actionnaires principaux du groupe ont convenu de renflouer le capital social pour soutenir le nouveau modèle de production de la filiale danoise. Depuis 2000, le volume du courrier au Danemark a chuté de près de 80 % entraînant des résultats d'exploitation négatifs depuis 2012. Cette désaffection a été accentuée par la politique de numérisation menée par le gouvernement, encourageant les institutions publiques ou les administrations à numériser leurs documents au lieu de les envoyer. Pourtant, Post Danmark doit continuer à assurer ses obligations de service universel postal.

Une autre difficulté réside dans le statut de nombreux employés, anciens fonctionnaires, bénéficiant à ce titre de "conditions spéciales de départ", soit une indemnité de licenciement représentant près de trois ans de salaire. Post Danmark souhaitait depuis longtemps mener une réorganisation importante, mais se trouvait freinée par cet enjeu financier qu'elle ne pouvait assumer. Le plan de transformation implique la mise en œuvre d'un nouveau modèle pour l'entreprise qui assurera la livraison des colis et des lettres en même temps. Il est donc prévu que le nombre de salariés diminuera de 10 000 à 6 000, à raison de 1 000 départs par an. Les deux pays ont également décidé de lancer un travail d'analyse sur la manière de gérer les coûts futurs et leurs obligations de service universel.

Les Prix des Coups de Cœur RSE 2017, venant récompenser des initiatives innovantes dans trois catégories, a été remis cette année à Bucarest lors de la plénière de PostEurop le 28 septembre dernier. Les lauréats de cette nouvelle édition sont :

- Dans la catégorie Environnement : bpost pour son initiative « Beepost »
- Dans la catégorie Société : Posti pour son initiative améliorant la sécurité routière grâce au numérique
- Dans la catégorie Employé(e)s : Le Groupe La Poste accompagnant les postiers aidants



Actualité des États membres



Estonie : un congé parental

plus attractif pour les pères

L'Estonie, déjà connue comme un des pays les plus généreux en matière de congé parental, a décidé d'aller encore plus loin en le rendant plus flexible et avantageux pour les pères. Le congé paternité accordé passera, à compter du 1^{er} juillet 2018, de 10 à 30 jours. Les pères pourront décider de prendre leur congé parental en même temps que la mère, ou même seul. Ce congé sera plus souple, avec la possibilité d'alterner des périodes de congé et de travail jusqu'aux trois ans de l'enfant. Enfin, il sera possible de cumuler l'indemnité de congé parental avec un revenu plafonné.



Roumanie : la charge des cotisations sociales transférée aux salariés

Le gouvernement roumain a décidé de mettre en œuvre, via une ordonnance d'urgence le 8 novembre dernier, une réforme inédite en Europe qui opère le transfert de toutes les cotisations sociales à la charge des salariés. Actuellement, l'employeur paye environ 22,7 % de cotisations patronales à la sécurité sociale (les cotisations salariales s'élevant aujourd'hui à environ 17 %). À partir du 1^{er} janvier prochain, le montant total des cotisations sera fixé à 35 % au lieu de 39,7 %, mais ces dernières seront uniquement à la charge du salarié. En d'autres termes, ce dernier verra déduites de son salaire brut, non seulement ses cotisations salariales, mais également entre 16 et 20 % supplémentaires de cotisations - anciennement patronales. L'employeur continuera à collecter ces sommes et à les reverser à l'État.

Ne resteront à la charge des entreprises que les 2,5 % de la nouvelle taxe sur les salaires, dite "de solidarité", à payer en sus par les entreprises.

En pratique, les contrats de travail des salariés roumains se réfèrent le plus souvent à un salaire brut. Le transfert des cotisations à la charge unique des salariés aura donc pour conséquence de diminuer significativement leur salaire net, ce qui évidemment fâche les syndicats, mais embarrasse également les entreprises. En effet, ces dernières voient difficilement comment échapper, au nom de la paix sociale, à l'augmentation des salaires bruts pour maintenir les niveaux de salaire net. Cette réforme a généré une vague de protestations dans tout le pays.



Royaume-Uni : des statuts différents chez Uber et Deliveroo

Alors que le 10 novembre, une Cour d'appel avait confirmé la qualité de "workers" des chauffeurs d'Uber, le Comité central des arbitrages (Central Arbitration Committee - CAC), en charge de trancher les conflits de reconnaissance syndicale, a décidé, le 14 novembre, que les livreurs de Deliveroo ne pouvaient pas être représentés par un syndicat, car ils sont indépendants. Au fondement de ce choix, à contre-courant de plusieurs décisions récentes concernant les chauffeurs et coursiers, se trouve la clause des contrats autorisant les livreurs à se faire

remplacer pour effectuer une course jugée incompatible avec le rapport de subordination qui caractérise la relation salariée. Exit donc le syndicat IWGB (Independent Workers Union of Great Britain) qui, il y a un an, avait demandé à être reconnu comme représentant ce collectif de travailleurs et à pouvoir négocier en son nom.

Le droit du travail britannique reconnaît deux catégories de travailleurs dépendants : l'"employee" et le "worker". Pour ce dernier, la relation de subordination est plus disten-

due, il ne bénéficie que de droits minimaux, comme le salaire minimum, les congés payés ainsi que la protection contre les discriminations. Pour autant, ce dernier régime n'a visiblement pas vocation à accueillir tous les travailleurs de la gig economy, comme en témoigne la décision rendue par le CAC, puisque c'est au cas par cas et surtout après analyse détaillée des contrats et des pratiques qu'un travailleur peut basculer, ou non, sous cette protection. Difficile de tracer une règle générale dans ce contexte.

NB : workers = travailleurs - employee - employé

AGENDA

- **18 & 19 janvier** : 2nd séminaire du projet CDS (Comité du Dialogue Social Européen) "Promouvoir le dialogue social dans une Europe élargie", Vilnius
- **1 & 2 février** : Réunion RADAR, Luxembourg
- **8 mars** : Conseil d'administration de PostEurop, Bruxelles
- **Avril** : Troisième séminaire du projet CDS, Athènes
- **29 & 30 mai** : Atelier du CDS "Recherche de tendances dans le secteur postal en 2030", Paris

