

L'actualité RSE en Europe pour le secteur postal



Pour s'adapter face à des transformations sectorielles d'ampleur, les opérateurs postaux ont mis en place une optimisation sociale importante qui s'est néanmoins faite de manière socialement responsable.

C'est ce que souligne le rapport « Principaux développements dans le secteur postal 2010-2013 » publié par la Commission européenne qui inclut pour la première fois une partie sur les évolutions sociales au sein du secteur. Ses conclusions font écho aux travaux du Comité européen de Dialogue Social qui visent à mieux comprendre la façon dont les opérateurs postaux ont conduit le changement.

Il reste toutefois à voir si cette optimisation sera suffisante dans l'avenir compte tenu du modèle mis en place par les nouveaux entrants, notamment dans le secteur du colis avec une forte concurrence sur les prix qui pose à nouveau l'enjeu de la régulation sociale.

L'inclusion de considérations sociales dans un rapport rendu public par la Commission sur la mise en œuvre d'une directive européenne montre une préoccupation croissante de l'Union Européenne pour ces problématiques. L'avancée que représente l'accord sur les travailleurs détachés sur lequel les Ministres du travail européens se sont entendus de même que le renforcement de la dimension sociale de la zone euro par l'introduction d'indicateurs sociaux confirment cet intérêt. Toutefois, au même moment, le refus de la Commission européenne de proposer la transposition de l'accord cadre du secteur de la coiffure en directive interroge sur l'autonomie et le pouvoir du dialogue social européen. Ces positions apparemment divergentes révèlent la complexité des problématiques sociales au niveau européen et l'importance de suivre leur évolution. Cette année 2014 sera certainement une année charnière pour l'actualité sociale.

Au nom de l'ensemble de l'équipe du cercle RSE, je profite de cet éditorial pour souhaiter à tous les membres de PostEurop et à nos parties prenantes une belle année 2014 où de nouveaux défis devront être relevés par nos entreprises.

Kalina Toteva,
Co-vice-présidente du cercle RSE de PostEurop

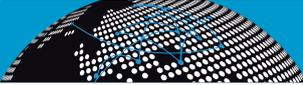
POSTEUROP
VOTRE LIEN AVEC L'EXPERTISE POSTALE



L'évolution des compétences dans le secteur postal (page 3).

Sommaire

- **L'Europe & vous** 2
 - Accord des 28 sur le dossier explosif des travailleurs détachés
 - A la recherche d'une dimension sociale
 - Débats autour de l'autonomie du dialogue social européen
- **Postes d'Europe** 3
 - Quelle évolution de l'emploi dans le secteur postal ?
 - La RSE du point de vue des opérateurs d'Europe de l'Est
 - Un accord pour les salariés du secteur postal et cargo en Suède
- **Actualité des États membres** 4
 - Le Portugal abaisse le coût du licenciement
 - Les axes sociaux du programme de la coalition allemande
 - Le développement du contrat « zéro-heure » suscite un débat politique en Grande-Bretagne



L'Europe & vous



Accord des 28 sur le dossier explosif des travailleurs détachés

C'était la surprise de cette fin d'année. Alors que les discussions semblaient sans issue, les 28 ministres du Travail ont réussi, le 9 décembre dernier, à sortir de l'impasse le dossier du détachement des travailleurs et du dumping social, juste à temps pour envoyer un signal fort avant les élections européennes.

Ces négociations portaient surtout sur deux dispositions phares d'un projet qui vise à renforcer l'application d'une directive – 96/71 – sur la libre-prestation de services à travers l'UE. Cette dernière prévoit que si le travailleur détaché est rattaché au droit du travail et à la sécurité sociale de son pays d'origine, il doit bénéficier de certaines règles (salaire minimum, temps de travail, santé et sécurité, etc.) du pays d'accueil. La première disposition permet aux États de fixer librement les documents exigibles auprès des entreprises qui détachent du personnel, ce qui devrait faciliter le contrôle par les corps d'inspection.

Responsabilité conjointe et solidaire

La seconde disposition portait sur la responsabilité conjointe et solidaire du donneur d'ordre pour les manquements de son sous-traitant aux règles sociales du pays d'accueil. Les États qui ne pratiquent pas ce dispositif auront l'obligation d'instaurer cette responsabilité dans la chaîne de sous-traitance, mais elle ne vaudra que pour ce qui concerne le rapport entre le donneur d'ordre et son cocontractant direct, et uniquement dans le secteur du bâtiment. Les institutions européennes travaillent également à renforcer le système d'échange d'informations entre administrations nationales qui est loin d'être efficace aujourd'hui. Ceci afin de permettre aux inspecteurs du travail de vérifier les informations dans les pays de provenance. En débloquant ce dossier, les ministres européens donnent une chance au projet d'être adopté avant la fin de la législature du Parlement en mai prochain.



À la recherche d'une dimension sociale

La Commission réfléchit aux moyens d'ajouter un volet social à la discipline budgétaire au sein de la zone euro pour répondre aux critiques sur son traitement rigoureux de la crise.

L'introduction d'indicateurs « sociaux » dans le cadre du processus du « Semestre européen » - qui vise à surveiller et corriger les déséquilibres macroéconomiques - est actée. A l'avenir, les chefs d'Etat et de gouvernement européens disposeront d'un tableau de bord dans lequel figureront le taux de chômage et son évolution, le taux de chômage des jeunes et le pourcentage de ceux-ci qui sont en dehors du système éducatif, sans emploi ni apprentissage, le revenu réel par ménage, le risque de pauvreté de la population en âge de travailler et un barème des inégalités. Ces indicateurs doivent mettre en lumière les disparités entre les Etats et leurs évolutions pour pouvoir notamment orienter l'utilisation des fonds de l'UE.



Débats autour de l'autonomie du dialogue social européen

La non-transposition de l'accord-cadre européen sur la santé et la sécurité dans le secteur de la coiffure pose la question de l'autonomie du dialogue social européen.

Les partenaires sociaux européens du secteur de la coiffure ont adopté, le 26 avril 2012, un accord-cadre sur la santé et la sécurité au travail. L'accord intervenu entre la fédération patronale européenne de la coiffure, Coiffure EU, et la fédération syndicale européenne UNI Europa contient une série de dispositions en matière de prévention et de protection de la santé, d'environnement de travail, de normes de sécurité (manipulation des produits cosmétiques, protection des voies respiratoires). Conformément au Traité de l'UE qui reconnaît aux partenaires sociaux européens cette faculté, ils ont

demandé à la Commission européenne de transformer l'accord dans une directive afin de rendre ses dispositions obligatoires dans les 28 États membres. Cette dernière aurait dû transmettre une proposition au Conseil des ministres afin qu'il adopte le texte. Mais pour la première fois depuis l'institutionnalisation du dialogue social européen, avant même le lancement d'une initiative, dix gouvernements avaient prévenu qu'ils s'opposeraient à toute éventuelle réglementation dans ce domaine. Plus récemment, la Commission, dans le cadre du programme « Refit » visant à simplifier la législation européenne et à lutter contre la bureaucratie et la réglementation inutile, a informé qu'elle n'allait pas présenter de projet pour transformer cet accord en directive. Cette décision pose la question de l'autonomie du dialogue social européen et fait l'objet de nombreux débats.

Les fonds sociaux préservés

Les fonds européens dédiés aux politiques sociales n'ont pas été sacrifiés sur l'autel de la rigueur, même s'ils ont été durement négociés par les gouvernements. Ainsi, dès le 1^{er} janvier 2014, 6 milliards d'euros seront mis à la disposition des régions où le taux de chômage des jeunes est supérieur à 20 %. Ces sommes visent à soutenir ces régions dans la mise en œuvre de la Garantie jeune, c'est-à-dire des programmes garantissant que tous les jeunes jusqu'à 25 ans se voient proposer une offre de qualité portant sur un emploi, un complément de formation, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant leur sortie de l'enseignement ou la perte de leur travail. Les politiques de l'emploi et d'insertion nationales bénéficieront en plus d'un soutien communautaire de 70 milliards d'euros (fonds social européen et fonds européen de développement régional) pour les sept prochaines années.





Postes d'Europe



Quelle évolution de l'emploi dans le secteur postal ?

En août dernier, la Commission européenne a publié un rapport sur les principaux développements dans le secteur postal pour la période 2010-2013 réalisé par WIK Consult. Ce document consacre pour la première fois une partie à l'évolution de l'emploi dans le contexte de mise en œuvre de la 3^{ème} directive postale.

L'emploi au sein des opérateurs historiques de l'UE 27 a baissé de 2,5 % (environ 43 000 emplois) entre 2010 et 2011, avec de fortes variations selon les opérateurs (de 2 à 5 %). Les nouveaux entrants dans le marché enregistrent des effectifs stables, voire en augmentation, et contribuent à la création d'emplois dans les pays qui connaissent une libéralisation totale. En terme absolu, le rapport ne s'avance toutefois pas à déterminer si la balance est positive ou négative en termes de créations d'emplois à l'échelle sectorielle, pas plus d'ailleurs qu'il ne tranche la question de savoir si la diversification des activités au sein des opérateurs historiques compensera un jour les réductions d'emploi dans le courrier traditionnel.

Plus de flexibilité

Le rapport souligne que depuis 2010, l'emploi dans le secteur est plus multiforme. Les opérateurs historiques ont un recours croissant à des formes d'emploi flexibles. Il s'agit avant tout du temps partiel avec un taux moyen en Europe de 19 %, mais aussi du CDD dont l'utilisation,

avec un taux généralement inférieur à 10 %, est très variable selon les pays alors que l'intérim est peu développé. Le taux d'emplois atypiques reste faible au sein des opérateurs historiques mais d'autres mesures d'optimisation des coûts sont mises en place : grilles de salaire différentes pour le personnel nouvellement recruté, externalisation ou création de filiales avec un cadre social spécifique.

L'emploi chez les nouveaux entrants

L'emploi atypique, notamment le recours aux travailleurs indépendants, est surtout massivement utilisé par les concurrents qui ont un modèle économique fondé sur la faiblesse des coûts salariaux. L'étude affirme ainsi que le coût d'un travailleur d'un opérateur historique est de deux à trois fois supérieur à celui d'un concurrent. L'étude souligne également l'usage important de sous-traitants et de travailleurs indépendants au sein de l'activité colis.

La régulation sociale au sein du secteur

Généralement il existe des accords collectifs chez les opérateurs historiques mais peu au sein des nouveaux entrants. Par ailleurs, quelques pays ont posé des prérequis sociaux comme conditions de l'octroi de licences. Ainsi, en Belgique et en Hongrie, il est demandé que les opérateurs aient au moins respectivement 80 % et 2/3 de salariés sous contrat de travail.



La RSE du point de vue des opérateurs d'Europe de l'Est

Entretien avec Kalina Toteva, Responsable projets internationaux, poste bulgare

• Comment la RSE est-elle perçue au sein des opérateurs postaux de l'Est ?

La « Responsabilité Sociale d'Entreprise » est un terme large et souvent abstrait. En règle générale, la RSE n'est pas la priorité pour les opérateurs postaux de l'Est et passe après la libéralisation, la régulation, le développement des produits ou services numériques. Toutefois, les opérateurs sont souvent impliqués dans ces activités sans même en avoir conscience et des initiatives intéressantes se développent.

• Qu'attendez-vous de PostEurop en matière de RSE ?

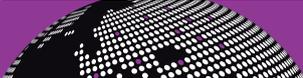
PostEurop peut aider les opérateurs, surtout en Europe de l'Est, à mieux percevoir les enjeux de la RSE. Il est important de donner une idée précise de ce qu'est la RSE et de la promouvoir pour améliorer notre image auprès de la société et la valoriser auprès de nos salariés. PostEurop peut également mieux impliquer les opérateurs en développant plus de projets financés par l'UE. La poste bulgare a ainsi tiré pleinement profit de sa participation au projet « Partenariat de formation pour une poste qui change » financé par la Commission qui visait à identifier les emplois critiques pour le secteur sur les cinq prochaines années et partager les programmes de formation pour préparer les salariés aux changements. Nous avons échangé des bonnes pratiques sur la gestion RH et grâce à notre participation, nous avons pu mettre en œuvre un projet de formation interne pour développer les compétences de nos collaborateurs dans la vente, la relation client et le travail en équipe. L'adaptation des compétences aux évolutions de l'emploi est un sujet majeur pour accompagner le changement dans nos entreprises.



Un accord pour les salariés du secteur postal et cargo en Suède

Un accord a été trouvé le 17 septembre entre le syndicat SEKO (service et communications) et l'organisation patronale Almega (organisation patronale du secteur des services) pour le secteur postal et cargo. L'accord s'applique notamment aux salariés de l'opérateur historique Postnord (Suède)

et de son concurrent Bring City Mail. Il prévoit une augmentation globale minimale de 6,8 % et une augmentation salariale minimale de 1 700 sek (196,7 euros) par mois cumulée sur la période, ce qui représente une revalorisation d'environ 10 % pour les salaires les plus bas.



Actualité des États membres



Le Portugal abaisse le coût du licenciement

À la demande de la Troïka, le Portugal a de nouveau révisé les indemnités de licenciements à la baisse. Parallèlement, les règles de renouvellement des CDD ont été assouplies.

Les travailleurs embauchés à partir du 1^{er} octobre 2013 et licenciés dans le futur seront indemnisés à hauteur de 12 jours de travail par année d'ancienneté dans l'entreprise en cas de licenciement collectif, au lieu de 20 jusque-là. Pour les autres motifs de licenciement, l'indemnisation sera de 18 jours de salaire pour les trois premières années d'ancienneté, 12 pour les autres. Un travailleur embauché en CDD percevra, lui, 18 jours de salaire par année passée dans l'entreprise.

Ces mesures ont été adoptées conformément au souhait de la Troïka (FMI, BCE, UE) qui réclame plus de flexibilité dans les modalités de licenciement en échange d'un prêt de 78 milliards d'euros. Il s'agit de la seconde réforme du montant de l'indemnité de licenciement depuis 2011 qui est passé de 30 jours auparavant à 12 jours aujourd'hui.

Renouvellement des CDD

Autre mesure adoptée, les CDD pourront être renouvelés deux fois supplémentaires (en plus des trois actuellement), dans la limite d'une durée maximale de 12 mois en plus des 3 ans maximum aujourd'hui. En d'autres termes, les CDD pourront être renouvelés cinq fois dans la limite de 4 ans. Cette mesure exceptionnelle prendra fin en 2016.



Les axes sociaux du programme de la coalition allemande

Les conservateurs - CDU et CSU - et les sociaux-démocrates (SPD) ont achevé leurs travaux à l'issue d'une des plus longues négociations pour la formation d'un gouvernement fédéral qu'a connue l'Allemagne d'après-guerre.

Leur programme de gouvernement acte l'introduction d'un salaire minimum légal et universel au 1^{er} janvier 2017. Il a pour objectif de lutter contre le développement des secteurs à bas salaires qui s'étendent en l'absence de négociation collective établissant des règles minimales. Le programme de coalition prévoit de limiter les « montages contractuels contraires à la loi » permettant de contourner le droit du travail et les accords collectifs au « détriment des travailleuses et travailleurs ».

Sont particulièrement en ligne de mire les « Werkverträge », ces contrats conclus par les entreprises avec des travailleurs indépendants pour exécuter une tâche. Ce type de contrats se développe en Allemagne, de grandes entreprises y recourant à grande échelle, parfois en employant sous cette forme d'anciens salariés.

L'accord de coalition souligne le caractère provisoire de l'intérim et rétablit un plafond de 18 mois pour les missions, là où il n'y avait pas de limitation à la durée d'emploi des intérimaires. Enfin, le principe « une entreprise, un accord collectif » sera ancré dans la Constitution. Cela revient à favoriser le syndicat majoritaire dans une entreprise, une tradition dans les entreprises allemandes jusqu'à la fin des années 90. Depuis, l'apparition et/ou le développement de petits syndicats sectoriels ont fortement modifié la donne dans des secteurs comme le rail ou le transport aérien.



Le développement du contrat « zéro-heure » suscite un débat politique en Grande-Bretagne

Pas de temps de travail garanti, pas de salaire minimum, les « zero-hours contracts » concerneraient plus d'un million de Britanniques. Cette forme d'emploi qui incarne la forme la plus aboutie de la flexibilité soulève un débat, y compris au sein de la coalition libérale-conservatrice qui n'exclut pas de l'encadrer. La presse a révélé que de nombreuses grandes entreprises du secteur privé utilisaient massivement ce type de contrat. La polémique générée par ces révélations a conduit le gouvernement à commander un rapport sur les conditions de travail des travailleurs embauchés sous cette forme. L'examen par le gouvernement des contrats zéro heure ne devrait pas aboutir à rendre illégal leur recours, le parti conservateur, au pouvoir, défendant leur usage. Cependant, il est possible que l'examen recommande l'introduction de garanties en matière de conditions de travail de façon à assurer aux travailleurs, par exemple, un revenu minimum.

AGENDA

- **22 & 23 janvier 2014** : Réunion de lancement du projet Leonardo da Vinci sur la gestion du stress dans le secteur postal
- **30 janvier 2014** : Séminaire Environnement sur l'économie circulaire
- **7 février 2014** : Conférence finale du projet Evolution du secteur postale « Développer un secteur postal de qualité à l'ère numérique »
- **27 mars 2014** : Conseil d'Administration de PostEurop

