

L'actualité RSE en Europe pour le secteur postal



POST EUROPE
VOTRE LIEN AVEC L'EXPERTISE POSTALE

COP 21, le secteur postal déjà engagé



La COP 21 s'est tenue du 30 novembre au 11 décembre dernier à Paris. Elle a abouti à un accord universel adopté par 195 pays qui entrera en vigueur en 2020 pour contenir le réchauffement climatique nettement en dessous de 2 °C, si possible 1,5 °C. Aux vues de sa large implantation territoriale et de son importante flotte de véhicules, le secteur postal s'engage quant à lui depuis longtemps pour réduire son impact environnemental. Pour cela, il utilise des leviers multiples et innovants.

Véhicules alternatifs

De nombreux opérateurs ont déjà investi dans des flottes de véhicules alternatifs ou hybrides. Ainsi les postes autrichienne, allemande, française, monégasque, suisse et maltaise remplacent une partie de leurs véhicules thermiques afin d'avoir une flotte plus performante. Les opérateurs, comme Omniva ou Posti, travaillent également à l'optimisation de leur flotte grâce à un système de traçabilité afin de mieux maîtriser la consommation de carburant mais également d'analyser le style de conduite des conducteurs.

L'éco-conduite

La formation à l'éco-conduite est une priorité des opérateurs. Elle permet de réduire jusqu'à 15% la consommation de carburant, jusqu'à 20% la sinistralité, jusqu'à 10% le coût de l'entretien et jusqu'à 15% l'empreinte carbone. Correos, bpost, Poste Italiana ou La Poste France ont ainsi mis en place de telles initiatives. CTT Correios et bpost ont également lancé des compétitions internes d'éco-conduite afin d'encourager leurs collaborateurs à prendre conscience de manière ludique de l'impact environnemental de leur conduite.

Optimisation de la consommation des bâtiments

Österreichische Post AG a souhaité produire de l'énergie en installant un système photovoltaïque en toiture d'un de ses centres de production. L'opérateur alimente ainsi une partie de sa flotte de véhicules électriques. Poste Italiana a mis en place un système de gestion et de contrôle de l'énergie dans ses bâtiments. La Poste maltaise a quant à elle installé des films solaires sur les vitres de certains de ses bâtiments afin de réduire significativement la chaleur en été. Une mesure simple et peu coûteuse qui permet une économie de la consommation d'électricité liée à la climatisation.

L'économie circulaire

Enfin, l'économie circulaire est une préoccupation croissante. Le service de collecte et recyclage local des papiers de bureau de La Poste française (Recy'Go) ou le recyclage des tenues de postiers de La Poste Suisse sont autant d'actions innovantes et facilement transférables entre les opérateurs européens.

Autant de preuves que le secteur postal s'engage par des initiatives concrètes pour réduire son impact écologique. Le secteur se transforme, investit et innove sans cesse contribuant ainsi aux efforts européens et mondiaux dans la lutte contre le réchauffement climatique.

COP 21... LES POSTES S'ENGAGENT DÉJÀ...

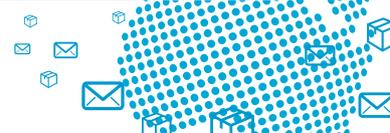
DANS LES DESCENTES, TU COUPES LE MOTEUR ET DANS LES CÔTES, TU POUSSES LA VOITURE.

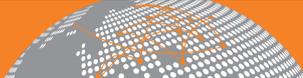


Sommaire

- **L'Europe & vous** 2
 - Les partenaires sociaux européens vont négocier un accord sur le vieillissement actif
 - Lutte contre l'optimisation fiscale des multinationales
 - Consultation des partenaires sociaux européens sur la conciliation vie privée et vie professionnelle
- **Postes d'Europe** 3
 - Accord chez bpost sur une organisation du travail « agile »
 - PostNL : nouvel accord pour gérer les réorganisations
 - Deutsche Post DHL à la pointe sur l'accueil des réfugiés
 - Premier accord collectif pour les services postaux privés suisses
- **Actualité des États membres** 4
 - Le gouvernement belge amorce un virage fiscal
 - Le débat social derrière le Brexit
 - Nouvelle législation irlandaise sur les relations professionnelles

Poste & vous
et tout le Cercle RSE de PostEurop vous
souhaitent une très belle année 2016





L'Europe & vous



Les partenaires sociaux européens vont négocier un accord sur le vieillissement actif

Le 5^e programme de travail autonome élaboré entre la Confédération européenne des syndicats (CES), et, du côté patronal, BusinessEurope, le CEEP (entreprises à participation publique) et l'UEAPME (petites et moyennes entreprises) s'intitule «partenariat pour la croissance inclusive et l'emploi». Il trace la voie des actions conjointes des partenaires sociaux européens pour la période 2015-2017.

Depuis qu'ils se sont «émancipés» de la tutelle de la Commission européenne, les partenaires sociaux européens intersectoriels élaborent leur programme de travail de manière autonome, définissant ainsi les sujets qu'ils vont traiter et les initiatives qu'ils vont prendre. Pour cette 5^e édition, ils vont renouer avec une méthode délaissée depuis plusieurs années, à savoir celle de la négociation d'un accord européen. Ce dernier portera sur le «vieillessement actif et une approche intergénérationnelle». Le programme de travail évoque

aussi la nécessité pour les partenaires sociaux européens d'échanger sur les bonnes pratiques et les mesures concernant le maintien dans l'emploi (temps de travail flexible, retraite progressive), ainsi que le développement du tutorat et du transfert des compétences. Tout comme les accords sur le télétravail (2002), sur le stress (2004) ou encore sur le harcèlement et la violence au travail (2007), le futur accord sur les seniors sera un accord autonome, à savoir un texte non contraignant que les partenaires sociaux nationaux auront la responsabilité de mettre en œuvre. Concernant précisément ces accords autonomes, qui ont été inégalement mis en œuvre sur le territoire de l'UE, les partenaires sociaux s'engagent à améliorer leur déploiement en accordant une attention particulière aux 8-10 États membres dans lesquels il a été jugé insatisfaisant. Par ailleurs, le programme de travail prévoit des séminaires et échanges de bonnes pratiques sur l'égalité professionnelle ainsi que l'élaboration de conclusions communes sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.



Lutte contre l'optimisation fiscale des multinationales

Le ruling fiscal est une pratique permettant aux entreprises de s'adresser directement à l'administration fiscale pour obtenir de cette dernière une décision anticipée concernant l'impôt auquel elles seront soumises. Mais dans certains cas, il s'agit de cadeaux fiscaux des États pour attirer les entreprises sur leur sol. Au lendemain du scandale du Luxleaks, qui avait mis en lumière ces arrangements conclus par l'administration fiscale du Luxembourg avec des multinationales pour qu'elles s'y domicilient fiscalement, le président de la Commission européenne, Jean-Claude Juncker, avait pris l'engagement de lutter contre l'évasion et l'optimisation fiscales. En effet, à l'heure où de nombreux États européens se débattent pour maintenir les services publics et les systèmes sociaux et que des efforts importants sont demandés aux citoyens,

l'acceptabilité sociale des montages des entreprises visant à échapper à l'impôt se réduit. Ainsi début octobre, les ministres des Finances européens ont adopté, après une procédure exceptionnellement rapide sur un sujet qui requiert l'unanimité, un accord pour l'échange automatique d'informations sur les accords fiscaux passés entre États et multinationales.

Des mesures concrètes

L'exécutif européen a également demandé à certaines entreprises ayant bénéficié d'un ruling fiscal de reverser entre 20 et 30 millions d'euros à des États au nom des «avantages fiscaux illégaux» dont elles ont bénéficiés. Pour la Commission, ces arrangements sont des aides d'État interdites par l'UE au nom de la concurrence loyale.



Consultation des partenaires sociaux européens sur la conciliation vie privée et vie professionnelle

La Commission européenne a lancé, le 11 novembre, la première phase de consultation des partenaires sociaux européens sur «d'éventuelles mesures concernant les problèmes pour concilier vie professionnelle et vie privée par les parents et les aidants familiaux qui travaillent». A ce stade, les partenaires sociaux doivent se positionner sur le bilan tiré par la Commission européenne des insuffisances du cadre législatif actuel et des améliorations possibles.

Selon cette dernière, des politiques adaptées de conciliation permettant des formules souples de travail et de congé ainsi que des aménagements pour inciter les pères à les utiliser seraient utiles. Ces droits devraient également bénéficier aux travailleurs devant s'occuper de proches âgés ou dépendants. Dans cet esprit, le congé parental pourrait être assoupli pour permettre sa prise de manière fragmentée ou en temps partiel, et l'âge maximum de l'enfant pour le droit à congé pourrait être relevé. Améliorer les possibilités pour les femmes d'allaiter leurs enfants, ou encore renforcer leur protection contre le licenciement, créer d'autres formes de congé – comme un congé spécial pour les pères ou celui pour s'occuper d'une personne dépendante – seraient également des leviers pour une meilleure conciliation.





Postes d'Europe



Accord chez bpost sur une organisation du travail « agile »

L'opérateur postal belge et ses partenaires sociaux sont parvenus, le 29 octobre, à un accord sur le nouveau plan MSO (Mail Service Operations) afin d'être plus attractif sur le marché concurrentiel de la distribution de colis et de mieux gérer les variations de volumes. L'accord prévoit que le travail du samedi sera assimilé à un jour normal de semaine. Les deux heures de compensation accordées pour le travail ce jour sont donc supprimées. La semaine de travail reste organisée sur cinq jours, le travailleur du samedi bénéficie donc d'un jour libre en semaine. De plus, un nouveau type d'organisation du travail flexible est mis en place dans les centres de tri. Il est composé de

services appelés « agiles ». Dans ce cadre, les collaborateurs, sur base volontaire, accepteront d'effectuer des horaires de travail pouvant être modifiés en fonction des variations d'activité avec quelques heures de préavis. Par ailleurs, en vue de gérer le surcroît de volume de colis spécifique à la période des fêtes de fin d'année, le plan MSO prévoit d'aligner des renforts exceptionnels durant quelques week-ends en décembre. A cette fin, l'accord prévoyait de maintenir les compensations salariales pour décembre 2015, mais celles-ci prennent fin à partir de 2016. En contrepartie, le recours aux collaborateurs internes à bpost pour le traitement de ces activités sera préservé.



Premier accord collectif pour les services postaux privés suisses

La fédération des employeurs KEP & Mail (Kurier, Express, Paket & Mail) qui représente DHL, DPD, FedEx et TNT, et les syndicats du secteur postal ont annoncé, le 30 novembre dernier, avoir signé la première convention collective de travail (CCT). Alors que les discussions ont longtemps tourné au ralenti, la perspective d'une libéralisation totale du marché postal suisse semble avoir eu un rôle accélérateur sur l'aboutissement des négociations. Elle entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2016.

Pour l'instant, les partenaires sociaux ont indiqué qu'ils voulaient d'abord communiquer le contenu de l'accord aux 3 000 salariés du secteur avant de le rendre public. Ils ont demandé au gouvernement d'étendre l'accord à toute la branche. Si celui-ci accepte, la nouvelle CCT s'appliquerait donc également à Swiss Post qui devrait alors adapter son accord d'entreprise. «La numérisation de l'économie va aussi pousser de nouveaux acteurs sur le marché, comme on le voit aux USA avec l'arrivée sur le marché postal d'Amazon ou de Uber. Il est donc important que ces entreprises se voient obligées de s'en tenir aux mêmes règles que nous si elles veulent travailler en Suisse», conclut Peter Sutterlütli, président de KEP & Mail.



PostNL : nouvel accord pour gérer les réorganisations

L'accord signé le 2 décembre avec les syndicats, et dont le contenu a été validé par le vote des salariés, doit permettre à l'opérateur d'adapter son organisation à la baisse continue du volume de courrier. Il définit, pour les cinq prochaines années, un programme de mobilité externe prévoyant des prestations de soutien à la recherche d'un nouvel emploi et de coaching en matière de carrière. Il met également en place un plan de restructuration en six phases. Dans ce cadre, sont prévues des mesures de reclassement interne,

notamment à un poste de niveau inférieur avec versement d'un complément de salaire pendant plusieurs années pour compenser la baisse de rémunération. S'ajoutent à cela des mesures d'âges comme la réduction du temps de travail, pour les plus de 60 ans, un plan de départs volontaires, puis à terme, des licenciements s'il reste des travailleurs surnuméraires. Plus le salarié part tôt dans le processus, plus sa compensation sera élevée. Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016 pour une durée de cinq ans.



Deutsche Post DHL à la pointe sur l'accueil des réfugiés

Peu après que la chancelière allemande, Angela Merkel, a exprimé la volonté de l'Allemagne d'accueillir massivement les réfugiés, le groupe DPDHL (groupe Deutsche Post DHL) a présenté, le 17 septembre, sa propre contribution à leur intégration. Le groupe Deutsche Post DHL s'est engagé à consacrer 1 million d'euros par an pour venir en aide aux réfugiés. L'entreprise travaille aux côtés de plusieurs ONG œuvrant dans

l'acquisition de la langue et l'apprentissage de la lecture, ou offrant un soutien professionnel. Elle va également proposer 1 000 places d'apprentissage afin de donner aux réfugiés un avant-goût du monde du travail allemand. L'initiative sera soutenue par un réseau de 10 000 « corporate volunteers », des salariés qui s'engagent bénévolement à aider les réfugiés, avec le soutien de leur entreprise.



Actualité des États membres



Le gouvernement

belge amorce un virage fiscal

C'est le dossier de la rentrée politique de la coalition gouvernementale, mais aussi de la rentrée sociale tant ce projet a généré une forte opposition des syndicats. Afin de résorber le « handicap salarial » de la Belgique par rapport à ses partenaires commerciaux, le gouvernement cherche à opérer un glissement d'une partie du poids fiscal sur les salaires vers d'autres types de taxes. Il prévoit donc une baisse progressive des cotisations patronales, leur montant maximum devant passer de 33 % aujourd'hui à 25 % en 2018.

Ce « tax shift » comprend également un volet sur le pouvoir d'achat avec une revalorisation de certaines allocations et pensions et une révision de la fiscalité sur les bas et moyens salaires. Pour financer ces mesures, le gouvernement va augmenter la TVA sur l'électricité à 21 %, les taxes sur le diesel, l'alcool, le tabac et les sodas. Les revenus des particuliers provenant du capital seront davantage imposés mais le gouvernement doit encore se mettre d'accord sur les détails.

AGENDA

• 20 & 21 avril 2016

Assemblée plénière de PostEurop, Yerevan, Arménie

• 26 & 27 avril 2016

3^e Conférence Leadership durable, Paris, France



Le débat social derrière le Brexit

« Le Royaume-Uni doit-il rester membre de l'UE ? ». C'est à cette question que les Britanniques devront répondre lors du référendum prévu d'ici 2017. Même si le débat ne fait que commencer, les principaux acteurs professionnels et politiques ont fait connaître leur position. La confédération patronale CBI a maintes fois appelé à rester dans l'Union, même si des patrons britanniques ont pris des positions dissidentes. Au sein du mouvement syndical aussi, la division domine. Ainsi le syndicat des transports RMT, traditionnellement anti-européen, a déjà dit qu'il militerait en faveur d'une sortie de l'Europe, du fait des politiques de privatisation menées par Bruxelles. Les autres, plutôt pro-UE comme Unite, GMB et Unison n'ont toutefois pas exclu de faire campagne pour le « Non » si le maintien dans l'UE se faisait au prix d'un recul des droits sociaux.

En effet, l'un des enjeux majeurs du Brexit est justement l'impact sur les salariés, le premier ministre David Cameron espérant, d'ici la tenue du vote, obtenir de ses partenaires européens une dérogation totale (« opt-out ») aux règles européennes de droit du travail et de libre-circulation des personnes. M. Cameron, qui n'est à titre personnel pas partisan d'une sortie de l'UE, se trouve donc confronté à une situation délicate. S'il obtient des autres gouvernements européens cet « opt-out social » qui aurait pour effet de satisfaire en partie les eurosceptiques, il pourrait néanmoins être confronté à un front du « Non » composé non seulement des europhobes mais aussi des syndicats. Le nouveau leader du Parti travailliste, Jeremy Corbyn, a quant à lui affirmé qu'il ne ferait, quoi qu'il en soit, pas campagne en faveur du Brexit.



Nouvelle législation irlandaise sur les relations professionnelles

L'« Industrial Relations (Amendment) Act 2015 », adopté cet été, constitue une avancée dans la lutte contre le dumping social et la concurrence déloyale. La législation irlandaise étant basée sur le volontariat, l'employeur peut parfaitement refuser de reconnaître un syndicat et d'entamer des négociations collectives. La nouvelle loi met en place une procédure devant le tribunal du travail qui pourra déboucher sur l'édiction de conditions de travail opposables à l'employeur plus en phase avec celles

pratiquées par ailleurs. Notamment, si le tribunal constate que les salariés d'une entreprise perçoivent un salaire inférieur et bénéficient de conditions de travail plus mauvaises que ce qui est pratiqué dans les entreprises du même secteur. Autre nouveauté majeure, cette législation rétablit la possibilité de conférer à des accords sectoriels une portée obligatoire permettant de faire appliquer des normes en termes de salaire, de retraite et de congés maladie à toutes les entreprises d'un secteur.

