

L'actualité RSE en Europe pour le secteur postal



POST EUROPE
VOTRE LIEN AVEC L'EXPERTISE POSTALE

Réglementer les nouvelles formes d'emploi pour relancer l'Europe sociale



La Commission européenne semble disposée à réinvestir le champ du législatif qu'elle avait oublié ces dernières années. Ce faisant, elle réassume son rôle d'aiguillon visant à se saisir de ces nouvelles réalités du monde du travail au niveau européen pour orienter les initiatives nationales qui demeurent rares, timides et parcellaires.

Consultation des partenaires sociaux concernant les droits des travailleurs autonomes

Deux consultations des partenaires sociaux européens ont été lancées dans ce sens. L'une propose de reconnaître des droits minimaux aux travailleurs autonomes, l'autre de leur garantir un meilleur accès à la protection sociale plus proche de celui des salariés.

Dans ces consultations, la Commission se saisit aussi du sort des travailleurs salariés « non-standards » que les règles nationales poussent dans des coins reclus du droit du travail parce qu'ils effectuent des travaux occasionnels, sont embauchés en contrats courts ou en ultra temps partiels. Même si ces nouvelles formes d'emplois atypiques ne sont pas toujours liées à la transformation numérique, elles bénéficient aujourd'hui du coup de projecteur mis sur les conditions de travail des employés des plateformes collaboratives et donc de l'intérêt des pouvoirs publics.

Vif intérêt du Parlement européen

Assumant comme souvent un rôle d'agitateur sur les sujets sociaux, les députés européens ont apporté leur contribution en adoptant, le 15 juin, un rapport dans lequel ils ébauchent des pistes pour réglementer ces formes d'emploi. Ils demandent à la Commission et aux États membres d'assurer des conditions de travail équitables et une protection sociale et juridique adéquate pour tous les travailleurs de l'économie collaborative. Ils mettent en évidence, en particulier, les droits fondamentaux à la protection sociale, la négociation collective et la rémunération de ces travailleurs.

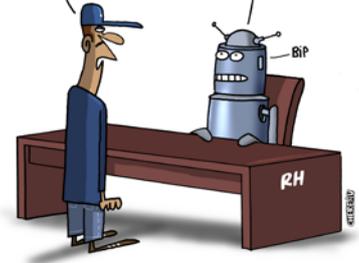
Les députés soulignent combien il est important pour ces travailleurs de bénéficier de la transférabilité et de l'accumulation de leurs notations et évaluations entre les différentes plateformes. En effet, ces notations représentent leur « valeur marchande numérique ». Celle-ci repose sur les évaluations et les critiques en ligne déposées par les clients, selon la qualité du travail perçue. Afin de rendre plus transparent ces mécanismes d'évaluation, « les travailleurs devraient être informés et consultés [...] sur les critères généraux utilisés pour développer ces mécanismes ».

Enfin au niveau national, certaines initiatives à l'instar de l'Italie et du Danemark (page 4), montrent bien que les États membres s'emparent de plus en plus de ce sujet.

NOUVEAUX EMPLOIS

ET JE SUPPOSE QUE VOUS NE PROPOSEZ RIEN EN CDI...

POURRIEZ-VOUS REPETER LA QUESTION?



Sommaire

- **L'Europe & vous** **2**
 - Proposition d'amélioration des conditions de travail des chauffeurs routiers
 - Une Union européenne qui défend ses valeurs dans la mondialisation
 - Révision des directives sur l'énergie
- **Postes d'Europe** **3**
 - 1,5 % d'augmentation pour les postiers autrichiens
 - Poste Italienne signe un protocole de bonne conduite sur les centres d'appel
 - Accord salarial chez CTT
 - Ford et DPDHL fabriquent des véhicules électriques de livraison
 - Stabilisation de l'emploi chez Correos
- **Actualité des États membres** **4**
 - La Lituanie se dote d'un nouveau Code du travail
 - La loi italienne sur le « smart working » et le travail autonome définitivement adoptée
 - Accord politique pour les travailleurs indépendants au Danemark

L'Europe & vous



Proposition d'amélioration des conditions de travail des chauffeurs routiers

Une « Europe en mouvement » passe par un transport routier « juste », c'est-à-dire « avec des protections appropriées pour les travailleurs et avec des conditions de concurrence équitables entre les entreprises », a expliqué la Commissaire en charge de l'Emploi, Marianne Thyssen, en présentant le paquet mobilité, adopté par la Commission le 31 mai.

Pour concilier libre circulation des marchandises et libre prestation de services avec la protection des travailleurs, la Commission européenne doit trouver le bon équilibre entre l'application des règles sociales locales aux chauffeurs routiers détachés et le respect d'une certaine proportionnalité pour ne pas entraver le fonctionnement du marché intérieur. C'est pourquoi elle propose d'imposer l'application du salaire minimum du pays d'accueil aux chauffeurs effectuant des opérations de transport international qui passent plus de trois jours dans ce pays sur

une période d'un mois. En revanche, lorsque ceux-ci feront du cabotage¹, ils seront soumis, sur la totalité de la période, au salaire minimum du pays d'accueil. La Commission a dû trancher la question après que plusieurs États membres, Allemagne, Autriche, France, ont imposé l'application du salaire minimum dès l'entrée sur le territoire. Les propositions durcissent également les mesures à l'égard des entreprises boîtes aux lettres fondées dans le but de contourner les obligations conventionnelles et légales sur le marché européen.

Un autre volet du paquet mobilité porte sur l'aménagement du temps de travail des chauffeurs. Il impose notamment que le repos soit pris dans un lieu approprié et non dans la voiture et que le chauffeur puisse prendre du repos à son domicile au moins une fois toutes les trois semaines.

¹ Possibilité, après le transport international, de faire plusieurs livraisons dans le pays d'arrivée.



Révision des directives sur l'énergie

Les 28 ministres de l'Énergie se sont accordés, le 26 juin, sur la révision des directives sur l'efficacité énergétique et la performance énergétique des bâtiments, essentielles pour les Accords de Paris. Toutefois, ils se sont mis d'accord sur des objectifs moins ambitieux que ceux de la Commission européenne.

Les représentants des États membres ont fixé un objectif indicatif de 30 % d'efficacité énergétique à l'horizon 2030, objectif que la Commission souhaite contraignant mais sur lequel elle n'est pas parvenue à rallier le Conseil. L'objectif indicatif actuel, défini en 2014, est de 27 % d'ici 2020.

Pour l'atteindre, la Commission souhaitait prolonger l'obligation pour les fournis-

seurs d'énergie de faire des économies de 1,5 % par an sur leurs ventes d'énergie pour la période 2020-2030. Les États ont accepté cet objectif, mais ont réduit son application de 2020 à 2025. L'obligation de réduction annuelle sera alors automatiquement baissée à 1 % jusqu'à 2030 si le bilan prévu pour 2024 confirme que l'UE est en bonne voie pour respecter ses objectifs énergétiques. La révision ciblait également l'accélération de la rénovation des bâtiments face à un parc immobilier européen largement inefficace et avec un faible taux de rénovation. Les ministres sont parvenus à un compromis sur une proposition qui oblige les États membres à établir des stratégies de rénovation à long terme et à s'attaquer à la pauvreté énergétique.



Une Union européenne qui défend ses valeurs dans la mondialisation

Le 10 mai, la Commission européenne a publié, un document de réflexion sur la « maîtrise de la mondialisation » selon lequel la solution n'est ni dans le protectionnisme national, ni dans le laisser-faire, mais dans la capacité de l'Europe à « façonner » une mondialisation qui reflète ses valeurs.

Le vice-président de la Commission, M. Timmermans, a précisé qu'il allait être demandé que tous les accords conclus par l'UE incluent des mesures de coopération fiscale et des normes sociales et environnementales, et contiennent des sanctions en cas de non-respect de ces clauses. Les leçons du TTIP¹ et du CETA² semblent ainsi avoir été tirées. Influencer le cours de la mondialisation passe également par le renforcement d'une gouvernance mondiale sur les questions de climat, de droits sociaux, de santé publique, de sécurité alimentaire et de règles économiques et financières internationales contre l'évasion fiscale. La mise en place d'instruments de défense commerciale efficaces doit également aider l'UE à agir contre les pratiques déloyales de certains pays et entreprises.

Pour une mondialisation perçue par le citoyen européen comme une opportunité et non comme une menace, la Commission propose de soutenir les économies européennes pour qu'elles bénéficient de son impact positif d'une manière équitable.

¹ Traité de libre-échange transatlantique/Transatlantic Trade and Investment Partnership.

² Accord économique et commercial global/ Comprehensive Economic and Trade Agreement.



Postes d'Europe



1,5 % d'augmentation pour les postiers autrichiens

Après quatre rencontres, le syndicat GPF et la direction d'Österreichische Post se sont accordés, le 1^{er} juin, sur une augmentation annuelle de 1,5 %. Cet accord salarial s'inscrit dans la lignée des accords négociés en Autriche depuis début 2017. L'augmentation concerne tout le personnel de la poste, à savoir 17 500 personnes qui incluent 7 000 fonctionnaires embauchés avant la privatisation de l'entreprise (2006), 5 000 employés « classiques » et 4 500 employés dits « nouvel accord » (KV-Neu), soit les employés embauchés après 2009 avec des salaires alignés sur ceux du secteur des transports, et donc infé-

rieurs de 10 à 20 % à ceux de leurs collègues embauchés avant 2009. Ces employés recevront une prime unique de 250 euros pour les temps pleins (au prorata du nombre d'heures travaillées pour les temps partiels). Enfin, les mères célibataires dotées d'un contrat « nouvel accord » bénéficieront d'un programme d'aide supplémentaire encore en cours de négociation qui devrait allier soutien financier et aménagement du temps de travail. L'accord est valable un an à dater du 1^{er} juillet 2017. En avril dernier, les employés d'Österreichische Post ont aussi reçu 853 euros au titre de l'intéressement aux bénéfices 2016.



Accord salarial chez CTT

Le 28 juin, CTT Portugal Post a conclu un accord sur les salaires avec les 11 syndicats de l'entreprise. Il prévoit une augmentation de 1 % pour les employés percevant un salaire mensuel allant jusqu'à 1 267,20 euros, de 0,75 % pour les salaires compris entre 1 267,21 et 1 889,60 euros et de 0,65 % pour les salaires allant jusqu'à 2 772,30 euros. Cette augmentation, qui aura un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017, couvre tous les membres des syndicats, et sera également étendue « à tous les travailleurs non syndiqués » au même moment. De plus, le salaire mensuel minimum des facteurs et factrices a été fixé le 1^{er} juillet à 600 euros, au dessus du salaire minimum national de 557 euros.



Poste Italienne signe un protocole de bonne conduite sur les centres d'appel

L'entreprise postale italienne fait partie des 13 entreprises qui ont paraphé, le 4 mai, ce protocole de bonnes pratiques sociales et commerciales des services clients. D'une durée de 18 mois, il fera l'objet d'un suivi par une commission composée de représentants des entreprises, des syndicats et du ministère du Développement économique. L'objectif à terme est d'identifier des critères pour une future certification des bonnes pratiques du secteur. Les signataires s'engagent à localiser en Italie, dans un délai de six mois, 95 % de leurs activités de centres d'appel, et à respecter le seuil minimum de 80 % pour les nouveaux contrats en sous-traitance, en maintenant la part actuelle si celle-ci est déjà supérieure à 80 %.

Pour mettre fin au dumping social, le protocole engage les signataires à ne pas considé-

rer le coût du travail comme critère de choix dans les appels d'offres des sous-traitants. Ils devront exclure les offres qui proposent un coût du travail inférieur au coût moyen du secteur. Les entreprises s'engagent, en outre, à prévoir des instruments de protection pour les travailleurs des sous-traitants quand ceux-ci perdent le marché, et aussi à « valoriser l'engagement des fournisseurs à garantir l'application d'instruments de protection des travailleurs ». Enfin, les 13 entreprises garantiront aux consommateurs des informations claires et correctes; demanderont la certification linguistique de niveau B2 pour leurs sous-traitants à l'étranger et respecteront les normes italiennes sur la protection des données personnelles, y compris pour les activités de centres d'appel réalisées depuis l'étranger.



Stabilisation de l'emploi chez Correos

Dans le cadre de l'engagement pour un emploi stable et de qualité afin d'assurer un service de distribution de colis et de courrier régulier, accessible et de confiance » et d'un programme de stabilisation de l'emploi 2016/2017, Correos a intégré 1 606 employés en contrat fixe en juin. Ces derniers ont réussi le concours (sur 62 000 postulants) portant sur les produits, services et processus de travail de l'entreprise. Cette année, 2 345 nouveaux postes seront ouverts sur concours.



Ford et DPDHL fabriquent des véhicules électriques de livraison

StreetScooter de Deutsche Post DHL Group, une start-up spécialisée dans la conception de véhicules électriques pour le courrier et les services logistiques acquise par l'opérateur pos-

tal allemand en 2014 et le constructeur automobile Ford ont signé, le 14 juin, un accord de coopération pour la fabrication de châssis et de cabines de véhicules électriques Deutsche Post

DHL pour des livraisons urbaines. La production a commencé en juillet dans l'objectif de produire 2 500 véhicules supplémentaires pour la distribution du courrier en ville d'ici fin 2018.

Actualité des États membres



La Lituanie se dote d'un nouveau Code du travail

Entré en vigueur le 1^{er} juillet, le nouveau Code du travail doit apporter plus de flexibilité tout en mettant en place de nouvelles protections pour les travailleurs. Il prévoit plus de souplesse dans la conclusion des contrats de travail, notamment des CDD. En revanche, leur nombre total ne peut pas dépasser 20 % du total des contrats. La loi introduit également le contrat de projet, le contrat de partage de poste (deux employés se mettent d'accord pour partager le travail) et le contrat multi-employeurs (un salarié et plusieurs employeurs, avec l'un d'entre eux assurant le rôle d'employeur principal). Le nouveau Code prévoit également une faculté de licenciement « par la volonté de l'employeur », si ce dernier accepte d'en payer le coût: la durée du préavis n'est que de trois jours mais l'indemnité de départ est au minimum de six mois de salaire.

Le droit de grève est par ailleurs mieux protégé puisque l'employeur ne peut pas décider de fermer l'entreprise ou de faire appel à des CDD pour remplacer les salariés grévistes, sauf s'il s'agit d'assurer un service minimum. L'employeur doit former ses salariés à leurs fonctions, mais également assurer leur adaptation aux évolutions des techniques ou des besoins. Enfin, le comité d'entreprise devient obligatoire à partir de 20 salariés (avant les employés devaient en faire la demande) si un syndicat représentant au moins 1/3 des effectifs n'est pas déjà implanté dans l'entreprise. L'employeur doit consulter les représentants du personnel pour toute modification importante de l'organisation du travail.



La loi italienne sur le « smart working » et le travail autonome définitivement adoptée

Le « smart working » est défini par cette nouvelle loi comme une « modalité d'exécution du rapport de travail subordonné, établie grâce à un accord entre les parties », « sans contraintes précises d'horaires ou de lieu de travail et avec l'utilisation possible d'instruments technologiques ». La loi stipule également que la durée maximale journalière et hebdomadaire de travail doit être respectée. Les accords de « smart working » devront définir le temps de repos, les mesures pour permettre la « déconnexion des instruments technologiques » et la façon dont l'entreprise exercera ses pouvoirs de direction et de contrôle. En outre, l'employeur devra garantir la santé et la sécurité des salariés qui ne travailleront pas dans ses locaux. Le « smart working » sera réversible: les

entreprises comme les salariés pourront interrompre cette modalité sur simple préavis.

Par ailleurs, le texte améliore la protection de 2 millions de travailleurs autonomes. Ainsi, les clauses qui permettent à un client de modifier unilatéralement les conditions du contrat seront considérées comme abusives, tout comme celles qui permettent de mettre un terme sans préavis à une prestation continue. Leur protection sociale est améliorée et une indemnité de chômage est prévue pour ceux qui collaborent de manière continue pour un client. Les travailleurs autonomes pourront voir leur contrat suspendu, et non résilié, en cas de grossesse, maladie ou accident, à condition que le commanditaire soit toujours intéressé par leur prestation.



Accord politique pour les travailleurs indépendants au Danemark

La coalition gouvernementale a trouvé un accord, le 18 mai, pour permettre aux travailleurs indépendants de bénéficier d'une indemnité chômage. La réforme devrait simplifier les conditions d'enregistrement de leurs activités et lier étroitement le calcul des indemnités de chômage

au système fiscal, mais le niveau d'indemnisation sera identique à celui des salariés. Le gouvernement va soumettre rapidement ce projet de loi au Parlement dont le vote ne devrait être qu'une formalité, afin que les nouvelles règles entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2018.

AGENDA

- **7, 8 & 9 novembre 2017** : Réunion Erasmus + « Innov'Age », Athènes
- **7 décembre 2017** : Conseil d'administration de PostEurop, Bruxelles
- **7 décembre 2017** : Plénière annuelle du Comité Européen de Dialogue Social (CDS), Bruxelles
- **Janvier 2018** : 2nd séminaire du projet du CDS « Promouvoir le dialogue social dans une Europe élargie », Vilnius

