

L'actualité RSE en Europe pour le secteur postal



POST EUROPE
VOTRE LIEN AVEC L'EXPERTISE POSTALE

Quand le dialogue social accompagne le changement

Une Déclaration commune sur le rôle du dialogue social dans la transformation a été signée lors de la réunion Plénière annuelle du Comité européen de Dialogue Social (CDS) du secteur postal le 1^{er} décembre dernier. Elle clôt le projet du CDS qui avait étudié les accords collectifs signés au sein de 16 opérateurs postaux. La déclaration souligne que le secteur postal a connu un vaste processus de transformation avec d'importantes conséquences sociales en particulier en termes d'emplois et de compétences qui varient selon les pays. Dans ce contexte, le succès de la transformation a été facilité par l'implication des partenaires sociaux à tous les niveaux.

Un large éventail de mesures en lien avec la stratégie et le degré de transformation

Le projet a montré que les nombreux accords collectifs signés couvrent un vaste éventail de mesures portant sur l'emploi, les conditions de travail, la rémunération et les statuts. Ces mesures sont prises selon diverses modalités et à différents degrés par les opérateurs postaux résultent de compromis. Les accords dépendent du degré de transformation des opérateurs et de leur stratégie générale. Ils mettent en place des initiatives concrètes ainsi que des mesures de suivi pour garantir leur bonne mise en œuvre. Par ailleurs, le projet a révélé un réel besoin de mieux sensibiliser les partenaires sociaux sur les nouvelles activités, en particulier digitales et le commerce électronique.

Un dialogue social de qualité à tous les niveaux dont la mise en œuvre est essentielle

Les partenaires sociaux européens soulignent que dans un secteur à forte densité de main d'œuvre, le dialogue social est un élément clé du processus de changement, cela à tous les niveaux. Il doit prendre en considération l'intérêt de toutes les parties prenantes pour aboutir à un bon équilibre entre compétitivité, flexibilité accrue et conditions de travail de qualité. Il est important d'informer les partenaires sociaux de l'évolution des activités et de la stratégie des opérateurs postaux ; en particulier en assurant un suivi adéquat de l'impact sur les emplois et compétences. Enfin, la déclaration insiste sur l'importance de développer les compétences des partenaires sociaux sur les nouveaux services. Pour cela, le Comité invite toutes les parties prenantes à consulter la formation en ligne élaborée lors du projet du CDS*. Pour finir, les partenaires sociaux européens soulignent qu'ils continueront à surveiller les principales évolutions au sein du secteur et l'impact social de la diversification des activités et du développement des nouveaux services et les évolutions nécessaires en termes de compétences. L'enjeu clé étant d'accompagner de manière socialement responsable la transformation du secteur postal.

Nouvelles nominations au sein du Comité européen de Dialogue Social

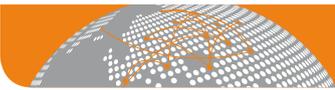
À l'occasion de la Plénière la nouvelle Présidente du CDS, Jutta Rawe-Bäumer de Deutsche Post DHL, a été nommée. Brian Scott du syndicat Unite a été reconduit en tant que Vice-Président.

* La formation est disponible sur le site du CDS : www.postsocialdialog.eu



Sommaire

- **L'Europe & vous** **2**
 - La Commission européenne présente son programme de travail
 - Bilan positif des initiatives contre le chômage des jeunes
 - Assurance, déclaration conjointe sur la digitalisation
- **Postes d'Europe** **3**
 - Un accord à La Poste sur l'insertion des jeunes et l'emploi des seniors
 - bpost : la nouvelle convention collective garantit l'emploi jusqu'à fin 2017
 - Poste Italiane et les partenaires sociaux se mobilisent après les tremblements de terre
- **Actualité des États membres** **4**
 - Grande-Bretagne : décision de justice sur la salarisation des chauffeurs d'Uber
 - Des mesures pour encourager la mobilité géographique en Roumanie
 - Allemagne : une nouvelle loi contre les abus dans l'intérim



L'Europe & vous



La Commission européenne présente son programme de travail

2017 sera l'année de la définition du socle européen de droits sociaux, mais aussi de nouvelles réglementations sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Ce « socle de droits sociaux » doit définir un certain nombre de principes essentiels afin de garantir le bon fonctionnement et l'équité des marchés du travail et des systèmes sociaux au sein de la zone euro. Cette initiative qui vise à redonner toute sa place à la dimension sociale de l'intégration européenne, fait l'objet d'une consultation publique de la Commission européenne auprès de l'ensemble des parties prenantes.

Par ailleurs, la Commission envisage trois initiatives législatives. Elle prévoit ainsi de réviser la directive sur le congé maternité afin d'étendre la période de protection contre le licenciement des futures et jeunes mères et d'interdire les mesures préparatoires à un licenciement pendant cette période de protection. Elle propose également de présenter une directive sur le congé paternité ou encore de réviser la législation sur le congé parental, notamment pour préciser la flexibilité avec laquelle ce congé peut être pris (temps plein, temps partiel, en une seule fois ou de manière fractionnée). Enfin, elle évoque l'introduction d'un congé pour les aidants afin de permettre aux salariés de s'occuper d'un proche malade.



Bilan positif des initiatives contre le chômage des jeunes

La garantie pour la jeunesse a contribué à lutter contre le chômage des moins de 25 ans. C'est la conclusion que tire la Commission européenne, dans un rapport de progrès publié le 4 octobre.

En 2013, les Etats membres se sont engagés à offrir aux jeunes de moins de 25 ans un parcours actif d'insertion professionnelle. Celui-ci peut inclure une offre d'emploi, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la fin de leur scolarité ou la perte de leur emploi. Cette initiative, appelée « garantie pour la jeunesse », est mise en œuvre au travers de plans d'action nationaux qui décrivent, d'une part, des réformes structurelles visant à améliorer le passage de l'école au monde du travail et, d'autre part, des mesures de soutien immédiat à l'emploi des jeunes. Dans ce cadre, les gouvernements peuvent présenter des projets et obtenir des subventions européennes. D'après la Commission, ces mesures ont touché neuf millions

de jeunes depuis janvier 2014. Les deux tiers d'entre eux (70,2%) ont reçu une offre d'emploi. Le rapport indique aussi qu'en 2015, suite à ce parcours, 35,5% des jeunes ont trouvé un emploi ou repris des études. Ce chiffre varie d'un pays à l'autre, de 71,4% en Irlande et 64,1% en Italie à 37,7% en Espagne et 30,4% en Hongrie.

La Commission va plus loin : elle estime que cette initiative a contribué à des changements politiques et des réformes structurelles dans les Etats membres. Cet instrument aurait favorisé l'apparition de nouveaux partenariats, soutenu les réformes de l'apprentissage et l'amélioration de la réglementation des stages, renforcé la capacité des services publics de l'emploi et permis d'atteindre davantage de jeunes qui ne sont pas inscrits auprès de ces derniers. Forte de ce résultat, Bruxelles va mobiliser un milliard d'euros supplémentaires pour lutter contre le chômage des jeunes entre 2017 et 2020.



Assurance, déclaration conjointe sur la digitalisation

La déclaration signée le 12 octobre par les partenaires sociaux européens du secteur de l'assurance suggère de nouvelles approches pour gérer au mieux les effets et les opportunités de la digitalisation de l'économie.

Selon les signataires de ce texte – Uni Europa côté syndical et les organisations patronales Insurance Europe, Amice (mutuelles) et Bipar (intermédiaire d'assurance) – la digitalisation doit conduire à plus de flexibilité, « d'ouverture d'esprit, d'agilité et de résilience sur le lieu de travail et de spécialisation ». Toutefois ils reconnaissent que les normes de droit du travail actuelles « fournissent une bonne base pour un monde du travail digitalisé » et que le dialogue social et la négociation collective sont plus que jamais les outils les plus appropriés pour gérer les transformations à l'œuvre.

Ils conviennent que les entreprises doivent intensifier leurs efforts de formation pour acquérir de nouvelles compétences issues de la digitalisation. Par ailleurs, les nouvelles attentes des consommateurs en matière de disponibilité de services impactent de manière croissante les horaires et lieux de travail et atténuent la frontière vie professionnelle, vie privée. Il revient à la négociation collective de chercher à intégrer ces attentes, mais aussi celles des salariés et des entreprises. Dans ce contexte, la prise en compte de l'impact sur la santé et la sécurité au travail est d'autant plus nécessaire afin de « gérer de manière positive » l'enjeu de la disponibilité des employés dans un monde digital.





Postes d'Europe



Un accord à La Poste sur l'insertion des jeunes et l'emploi des seniors

L'accord conclu par La Poste française et les organisations syndicales, le 12 octobre, s'appuie sur un diagnostic intergénérationnel présenté en mai 2016 aux partenaires sociaux. Rendu nécessaire par la structure démographique de l'entreprise, il prévoit que d'ici fin 2018, l'opérateur recrutera 3 000 jeunes de moins de 30 ans en CDI, soit au moins 60% du total des 5 000 embauches. Les emplois seront en priorité proposés à des jeunes en alternance au sein de l'entreprise ou employés en CDD dans un premier temps. L'accord prévoit également le recrutement de 12 000 alternants sur la durée de l'accord, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, et de 100 alternants en situation de handicap. À cela s'ajoute l'intégration d'au moins 15 000 stagiaires. Par ailleurs, la politique d'accueil des nouveaux embauchés comprend une aide financière permettant de contribuer aux frais d'installation, accordée aux jeunes embauchés en CDI locataires

ou engagés dans l'accèsion à la propriété. De plus, les signataires se sont fixés un objectif d'embauche de salariés de plus de 50 ans de 3% minimum du total des recrutements en CDI. La Poste s'engage aussi sur un taux d'emploi des plus de 55 ans de 30% des effectifs fin 2018.

Ces engagements sont complétés par d'autres sur l'évolution professionnelle. Ainsi, l'entreprise «souhaite que chaque postier puisse bénéficier d'au moins une promotion dans sa carrière». L'accord contient des dispositions concernant le télétravail des seniors, l'engagement que les employés de 55 ans et plus occupant une fonction exposée à des facteurs de pénibilité ne pourront se voir imposer d'effectuer des heures supplémentaires ou encore celui de rechercher un rapprochement du lieu de travail avec le lieu de domicile des postiers âgés. Enfin l'accord reconduit le temps partiel aménagé pour les seniors.



Poste Italiane et les

partenaires sociaux se mobilisent après les tremblements de terre

Suite aux tremblements de terre qui ont frappé le centre de l'Italie le 24 août, puis le 7 septembre, l'opérateur postal italien et les syndicats ont conclu un accord qui contient des initiatives d'aides et de soutien des employés concernés comme des citoyens frappés par le drame. Le texte prévoit que les salariés du groupe peuvent donner une heure de travail, appelée «heure éthique», aux populations touchées. Ce don est versé à un fonds dédié, et l'employeur s'engage à verser un montant équivalent pour chaque collaborateur ayant donné de son temps.

Les employés du groupe victimes de ces catastrophes naturelles peuvent demander à débloquer une partie de l'épargne retraite que l'entreprise constitue pour chacun de ses collaborateurs. De plus, Poste Italiane s'est engagée à définir les modalités les plus appropriées pour prendre en compte les jours de non-disponibilité des bureaux de poste dans le calcul des objectifs ou l'impact de l'éventuelle impossibilité pour les employés d'atteindre les résultats fixés, et par conséquent de toucher la prime correspondante, à cause des séismes. Les réorganisations prévues par le groupe sont suspendues sur les zones sinistrées.



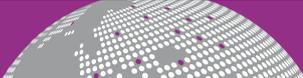
bpost : la nouvelle convention collective garantit l'emploi jusqu'à fin 2017

Les syndicats et la direction de l'opérateur postal belge sont parvenus, le 30 septembre, à un accord unanime concernant la nouvelle convention collective de travail (CCT) pour la période 2016-2017. Dans cet accord, l'entreprise s'engage à ne procéder à aucun licenciement du personnel non statutaire (personnel contractuel barémique, mais aussi distributeurs auxiliaires) pour cause de réorganisation, ainsi qu'à maintenir les droits acquis de tous les employés en cas de privatisation pendant la durée de l'accord, à savoir jusqu'à fin 2017. Engagement est pris par ailleurs de veiller à la formation des agents auxiliaires nouvellement recrutés, en fournissant les moyens nécessaires et en suivant la réalisation effective de ces formations.

De plus, bpost va privilégier l'emploi à temps plein de tous. Afin d'encourager la

mobilité, les partenaires sociaux ont également convenu de proposer des conditions avantageuses aux employés (statutaires et contractuels) qui accepteraient, d'ici 2022, d'occuper un emploi de niveau inférieur. L'effet sur leur salaire et leur carrière sera «neutralisé» jusqu'à cette date. De plus, les employés statutaires, rentrant dans une certaine catégorie, impactés par une réorganisation et qui choisissent volontairement d'exercer avant 2018 une fonction dans les services Distribution, Collecte ou Préparation, conserveront leur niveau de rémunération. La nouvelle CCT contient encore plusieurs mesures importantes en vue d'améliorer le pouvoir d'achat, comme une augmentation de la valeur des chèques-repas, une prime de fin d'année plus élevée et un remboursement plus important des frais de déplacement.





Actualité des États membres



Grande-Bretagne : décision de justice sur la salarisation des chauffeurs d'Uber

Le 28 octobre, un tribunal de l'emploi londonien a estimé que les chauffeurs d'Uber devaient être considérés comme des salariés à part entière en bénéficiant de congés payés, salaire minimum, congés maladie et pauses rémunérées. La justice, qui s'est prononcée après la plainte de deux chauffeurs, a estimé que l'entreprise ferait fausse route en les considérant comme des travailleurs indépendants. «La journée de travail d'un chauffeur d'Uber commence dès qu'il est sur sa zone, dès que l'application est allumée et qu'il est prêt et disponible pour accepter un trajet, et elle se termine lorsqu'une de ces conditions n'est plus remplie», a notamment détaillé le jugement, qui considère que les chauffeurs sont en fait des employés captifs. Plus de 30 000 conducteurs pourraient potentiellement profiter de ce jugement, selon les calculs du syndicat GMB, 3^e force syndicale du pays, qui a défendu ce dossier et s'appuie désormais sur cette «victoire historique» en appelant tous les Britanniques de la «gig economy» (économie des "petits boulots" à la tâche via un portail web collectif) à se syndiquer. Dans un courriel interne, Uber a, de son côté, assuré à ses chauffeurs que cette décision judiciaire ne s'appliquait pas à leur cas.



Des mesures pour encourager la mobilité géographique en Roumanie

Il est devenu de plus en plus difficile pour les entreprises de recruter dans les régions développées de la Roumanie occidentale et centrale, tandis que les zones pauvres de l'Est du pays et quelques-uns des comtés du Sud connaissent un chômage élevé et sont désertés par les investisseurs en raison de l'insuffisance des infrastructures. À l'heure actuelle, la mobilité géographique est rare en Roumanie, les ressortissants nationaux étant plus enclins à partir pour trouver un emploi mieux rémunéré dans un autre État de l'Union Européenne, que de se déplacer à l'intérieur du pays.

Pour lever les obstacles à la mobilité géographique, le gouvernement a introduit des primes généreuses. Les chômeurs qui acceptent de déménager à plus de 50 kilomètres pour obtenir un poste permanent percevront une prime de 12 500 RON (environ 2 850 euros), ce qui est important pour les normes roumaines. Ceux qui déménagent avec leurs familles recevront un montant plus important. L'ordonnance introduit également des avantages pour ceux qui acceptent de faire plus de 15 km par jour pour aller au travail. Ils percevront une indemnité de 0,5 RON (0,11 euro) par km.



Allemagne : une nouvelle loi contre les abus dans l'intérim

La loi adoptée le 21 octobre vise à limiter les abus dans l'intérim sans pour autant étouffer une forme d'emploi qui, pour le législateur, joue un réel rôle de réinsertion des chômeurs sur le marché du travail. À l'avenir, les travailleurs intérimaires devront être embauchés définitivement au bout de 18 mois de présence dans la même entreprise et au même poste. Cette durée pourra être allongée, mais seulement dans le cadre d'accords collectifs de branche. L'égalité salariale entre intérimaires et salariés maison sera obligatoire à partir de 9 mois de présence (au lieu de 12 actuellement),

même si des exceptions sont prévues. L'emploi d'intérimaires pour «briser» une grève est explicitement interdit. Une entreprise ne pourra donc recourir à des travailleurs intérimaires que si ces derniers ne viennent pas effectuer le travail de salariés en grève. De plus, la loi prévoit que les comités d'entreprise disposeront de nouveaux droits à l'information sur le nombre d'intérimaires, mais également de travailleurs indépendants sous contrat de prestation de services pour l'employeur afin qu'ils aient plus de visibilité sur les politiques d'emploi de l'entreprise.

AGENDA

- 17 mars 2017 : Conseil d'administration de PostEurop
- 7 mars 2017 : réunion Comité européen de Dialogue Social, Bruxelles

