

UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN  
Institut des Sciences du Travail



**Rapport annuel sur la concertation et la négociation**

**Projet V/001/97**

**Les organisations d'employeurs et de salariés  
dans le secteur des services postaux au sein de  
l'Union européenne**

*Rapport Final*

Décembre 1999

Recherche menée pour la Direction *Emploi et Affaires sociales*  
de la Commission des Communautés Européennes

## Rédaction

Pierre WALTHERY , chercheur, Institut des Sciences du Travail, Université Catholique de Louvain

## Équipe de recherche

Armand SPINEUX (professeur, président de l'IST)

Évelyne Léonard, professeur

Pascale Iarossi, Chercheuse

Philippe Barré, Assistant

Xavier Leloup, Assistant

## Coordination administrative

Marie GILOT et Marie-Anne SAUSSU

## Réseau d'experts nationaux

<b>Allemagne</b>	Dieter SADOWSKI – Sabine LINDENTHAL – Matthias SCHMITT – Susanne VAUDT – Sergi VILA – Universität Trier.
<b>Autriche</b>	Franz TRAXLER – Institut für Soziologie – Universität Wien.
<b>Belgique</b>	Etienne ARCQ – Centre de Recherche et d'Information Socio-Politiques (CRISP).
<b>Danemark</b>	Bruno AMOROSO – Department Of Social Sciences – Roskilde University.
<b>Espagne</b>	Ramon de ALOS - Universitat Autònoma de Barcelona – Grup d'Estudis Sociològic sobre la Vida Quotidiana i el Treball. Esperanza ROQUERO – Universidad Complutense de Madrid
<b>Finlande</b>	Timo KAUPPINEN – European Observatory on Industrial Relations (EIRO) – Dublin.
<b>France</b>	Jean-Michel PLASSARD – Université des Sciences Sociales de Toulouse – Laboratoire Interdisciplinaire de recherche sur les Ressources Humaines et l'Emploi (LIRHE).
<b>Grèce</b>	Aliki MOURIKI – National Center for Social Research – Athens.
<b>Irlande</b>	John GEARY – Enda HANNON – University College Dublin – Graduate Business School – Centre for Employment Relations and Organisational Performance.
<b>Italie</b>	Franca ALACEVICH – Luigi BURRONI Università degli studi di Firenze – Dipartimento di scienza della politica e sociologia politica.
<b>Luxembourg</b>	Franz CLEMENT – Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques (CEPS – INSTEAD).
<b>Pays-Bas</b>	Jelle VISSER – Marc VAN DER MEER – Hester BENEDICTUS – University of Amsterdam – Department of Sociology.
<b>Portugal</b>	Marinus PIRES DE LIMA – Raquel REGO - Universidade de Lisboa – Instituto de Ciências Sociais – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE).
<b>Royaume-Uni</b>	Paul Thompson – E-Reward
<b>Suède</b>	Dominique ANXO – Center for European Labour Market Studies (CELMS) – Department of Economics – Göteborg University.

### **Remarque importante**

***Le contenu de la présente publication ne reflète pas nécessairement l'avis de la Direction Générale de l'Emploi et des Affaires sociales de la Commission européenne. Cette étude a été réalisée par des experts indépendants et son contenu n'engage en rien la responsabilité de la Commission. Par ailleurs, les organisations européennes concernées ont eu la possibilité de faire des remarques sur le contenu de l'étude avant sa version définitive.***

### **Disclaimer**

***The contents of this publication do not necessarily reflect the opinion or position of the European Commission, Directorate-General Employment and Social Affairs. This study has been carried out by independent experts. It therefore does not involve the Commission's responsibility in any way. The European organisations subject of this study have had the opportunity to comment on the content of this study before its final approval.***

## Table des matières

<b>Introduction</b>	<b>4</b>
<b>1. Le secteur des services postaux au sein de l'UE.</b>	<b>9</b>
<b>2 Les employeurs : PostEurop</b>	<b>13</b>
<b>3. Les organisations européennes de salariés : Union Network International – Europa Postal and Allied Services– UNI Europa</b>	<b>16</b>
<b>4. European Federation of Employees in Public Services - EUROFEDOP</b>	<b>20</b>
<b>5. Synthèses nationales</b>	
5.1 Allemagne	22
5.2 Autriche	23
5.3 Belgique	24
5.4 Danemark	26
5.5 Espagne	27
5.6 Finlande	29
5.7 France	30
5.8 Grèce	31
5.9 Irlande	32
5.10 Italie	33
5.11 Luxembourg	34
5.12 Pays-Bas	35
5.13 Portugal	36
5.14 Royaume-Uni	37
5.15 Suède	38
<b>Annexes</b>	
Tableau récapitulatif : les organisations syndicales participant à la négociation collective pour le secteur.....	39

## Introduction

Le présent document constitue le cinquième rapport issu de l'étude réalisée à la demande des services de la Commission européenne, Direction Générale *Emploi et Affaires sociales*, à l'Institut des Sciences du Travail de l'Université Catholique de Louvain (IST), à la suite de l'appel d'offre n°V/001/97. Ce rapport a pour objet de fournir à la Commission des éléments empiriques permettant d'apprécier la représentativité institutionnelle des organisations européennes d'employeurs et de salariés dans le secteur des postes au sein des 15 États membres de l'UE. Il fait suite à trois travaux, portant sur le même thème mais centrés respectivement sur les organisations reconnues comme « partenaires sociaux » pour le niveau intersectoriel dans chaque pays de l'UE, des organisations affiliées à la CEC<sup>1</sup> et à Eurocadres, des organisations signant les conventions collectives pour le secteur de la construction. Au cours des prochaines années seront abordés notamment le secteur des transports et celui des banques et assurances.

### Le contexte

La Commission Européenne avait déterminé en 1993 dans une Communication<sup>2</sup> trois critères déterminant l'accès des organisations d'employeurs et de salariés au processus de consultation établi par l'article 3 de l'Accord sur la Politique Sociale. Ainsi, les organisations devaient: «(1) être interprofessionnelles, sectorielles ou catégorielles et être organisées au niveau européen; (2) être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres et avoir la capacité de négocier des accords et être, dans la mesure du possible, représentatives dans tous les États membres; (3) disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation<sup>3</sup>».

Par la suite, en 1998<sup>4</sup>, une nouvelle communication créait le concept de « comité de dialogue sectoriel », destinés à remplacer les *comités paritaires* et *groupes de travail informels* existants et qui constituaient jusque là le lieu des relations sectorielles instituées entre employeurs et salariés au plan européen. Le rôle de ces derniers est, à l'heure actuelle, essentiellement de consultation, sans préjuger d'une extension future de celui-ci. En ce qui concerne l'étendue de leurs compétences, « *Les Comités sont consultés sur les développements au niveau communautaire ayant une incidence sociale ; et développent et favorisent le dialogue social au niveau sectoriel<sup>5</sup>* ».

---

<sup>1</sup> Confédération Européenne des Cadres

<sup>2</sup> COM(93) 600 final du 14 décembre 1993, Communication de la Commission concernant la mise en œuvre du Protocole sur la politique sociale présentée par la Commission au Conseil et au Parlement européen, Luxembourg, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, §24

<sup>3</sup> Pour une discussion plus approfondie de ces critères, nous renvoyons à la première étude : Spineux A, Walthéry P. (1998) et al, Rapport sur la représentativité des organisations européennes de partenaires sociaux, Rapport coordonné par l'Institut des Sciences du Travail de l'Université Catholique de Louvain – pour le compte de la Direction Générale Emploi, Relations industrielles et Affaires sociales de la Commission Européenne, Louvain-la-Neuve, 1998. Ce rapport est également disponible sous forme de banque de données à l'adresse suivante : <http://www.trav.ucl.ac.be/partenaires/default.html>.

<sup>4</sup> Communication de la Commission concernant la mise en œuvre du Protocole sur la politique sociale présentée par la Commission au Conseil et au Parlement européen *Adapter le Dialogue social au niveau communautaire*, COM(98)-322 du 20 mai 1998., Luxembourg, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes Annexe II

<sup>5</sup> Ibidem, §2.

La constitution de ces comités constitue donc une extension du processus de dialogue social au niveau sectoriel européen, tout en s'appuyant sur une démarche existante. Avant la communication de la Commission, 9 comités paritaires et 11 groupes informels avaient vu le jour. Au premier février 1999, 21 demandes en provenance d'organisations d'employeurs et de salariés étaient parvenues à la Commission<sup>6</sup>, dans des secteurs aussi divers que l'agriculture, le transport routier, les services postaux, le commerce, l'HORECA...

En ce qui concerne les conditions d'accès pour les organisations d'employeurs et de salariés qui pourraient être amenées à faire partie de ces comités et/ou introduire une demande conjointe pour leur constitution, elles renvoient comme pour le niveau intersectoriel à la notion de représentativité, et sont largement similaires à celles énoncées plus haut dans le cadre de la communication de 1993. Les organisations doivent ainsi :

«(1) appartenir à des secteurs ou des catégories spécifiques et être organisées au niveau européen; (2) être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres et avoir la capacité de négocier des accords et être, représentatives dans plusieurs États membres; (3) disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation<sup>7</sup>»

Comme on peut le constater, les changements portent sur la disparition des exigences concernant le caractère interprofessionnel des organisations, leur implantation dans l'ensemble des États membres, même si elles n'étaient pas formulées de manière très contraignante, les nouvelles contraintes ne requièrent désormais que les organisations d'employeurs ou de salariés doivent seulement être représentatives dans *plusieurs* d'entre eux. A terme, cet assouplissement de la condition d'implantation pourrait poser un problème de démarcation, dans la mesure où aucun critère précisant un nombre minimal d'États membres n'est présenté pour la mettre en œuvre. Pour une discussion plus approfondie de ces critères et des problèmes qu'ils peuvent poser, nous renvoyons à la première étude réalisée dans ce cadre<sup>8</sup>

Nous tenons néanmoins à rappeler qu'il est bien entendu que dans le cadre du rapport de l'IST, ne seront examinées que *les conséquences institutionnelles* découlant de la représentativité reconnue ou non reconnue, des membres affiliés à une organisation européenne. Aussi bien théoriquement qu'en regard des différentes traditions nationales en la matière, la représentativité, ou plus exactement la *reconnaissance de la légitimité d'une organisation de partenaires sociaux* à négocier des conventions collectives ou à participer à l'élaboration de politiques sociales ou du marché du travail, peut s'interpréter d'une multitude de manières, qui vont de la capacité de mobilisation effective de la base militante, à des seuils quantitatifs liés aux résultats des élections sociales, en passant par les systèmes de reconnaissance mutuelle au sens strict où aucun critère ne se trouve défini. Ces différents systèmes de reconnaissance et l'étendue des problèmes de définition qu'ils peuvent poser au sein de chaque espace national feront l'objet d'une analyse comparative au cours de cette année.

---

<sup>6</sup> Source : Weber T (1998), *New era in sectoral social dialogue takes shape*, in EIRO online, Dublin, European Foundation for the Improvement of living and working conditions (<http://www.eiro.eurofound.ie/1999/02/features/eu9902150f.html>).

<sup>7</sup> COM(98)322 du 20 mai 1998, §1.

<sup>8</sup> Spineux A, Walthéry P. et al (1998)

## **La démarche**

Dans ce contexte, l'objet de la recherche consistera notamment, pour les comités sectoriels existants, à fournir des éléments empiriques permettant d'apprécier la représentativité institutionnelle des organisations qui les composent au sein des différents États membres, en fonction des trois critères précités. Plus particulièrement, le présent rapport examinera les organisations d'employeurs et de salariés présents au sein du secteur des postes. Dans l'état actuel de nos connaissances, trois organisations ont introduit une demande afin de créer un comité de dialogue sectoriel dans ce secteur au plan européen. Au plan national, et pour tenir compte de la diversité des différents mécanismes de reconnaissance, ne seront prises en compte que les organisations qui *participent à la négociation collective* et donc qui d'une manière ou d'une autre jouissent de la reconnaissance ad hoc au sein des secteurs mentionnés. La seule exception à cette règle réside dans les organisations affiliées à l'une ou l'autre fédération européenne directement objet de notre étude.

Il est toutefois important de noter que pour quelques pays, le niveau sectoriel ne constitue pas du tout, ou pas principalement le niveau dominant de la négociation collective, et que ce canevas a dû être adapté. Au Royaume-Uni, et dans une moindre mesure en Irlande, l'essentiel de la négociation collective se déroule au niveau de l'entreprise. En Irlande toutefois, l'existence de *Joint Industrial Councils* et *Joint industrial Committees* qui fixent pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs, les conditions minimales de travail et de salaire, et au sein desquels siègent les principales organisations d'employeurs et de salariés qui par ailleurs coordonnent la négociation d'entreprise, permettent de circonscrire le problème en donnant des indications sur l'importance de la reconnaissance dont elles font l'objet. Pour le cas britannique, une marge d'appréciation plus importante a été laissée aux équipes de chercheurs pour apprécier les principales organisations qui coordonnent la négociation d'entreprise. Enfin, en Grèce, la négociation de secteur ne possède qu'une tradition récente, les niveaux professionnel (catégoriel) et/ou locaux jouant un rôle prépondérant. Toutefois, un cadre institutionnel existe, et des conventions collectives sont négociées au niveau des secteurs depuis le début des années 1990, qui permet d'identifier les principaux acteurs à ce niveau, même s'il demeure marginal. A l'exception de ce qui vient d'être cité, toutes les organisations, quelle que soit leur importance, mais qui ne signent pas de conventions collectives ne sont PAS reprises dans ce rapport.

Toutefois, pour ce secteur en particulier, ces critères doivent être aménagés, dans la mesure où pour l'essentiel la négociation collective se déroule au niveau des grandes entreprises ou groupes qui constituaient les anciens monopoles d'État. Il n'existe pas dans la plupart des cas, d'organisation d'employeurs ou de conventions sectorielles. De manière corollaire, les organisations d'employeurs européennes affilient directement des entreprises plutôt que des organisations patronales.

A l'inverse, la liste des organisations étudiées ne se limite pas aux seuls membres des organisations européennes qui ont présenté une demande conjointe de création d'un comité de dialogue social sectoriel. Dans la mesure du possible et des informations disponibles, nous abordons l'intégralité des acteurs de la négociation collective pour les secteurs abordés, ceci permettant de tracer « la carte » de la négociation collective pour chacun des pays membres.

## **Le dispositif**

Pour les besoins de cette recherche, un réseau de 15 experts universitaires européens<sup>9</sup>, indépendants aussi bien de la Commission Européenne que des partenaires sociaux a été constitué. Celui-ci est chargé de

---

<sup>9</sup> Voir liste plus haut

réaliser un rapport élaboré à partir d'un canevas commun sur les organisations correspondant aux critères ci-dessus au sein de chaque État membre. L'équipe de coordination de l'IST à son tour compile les informations recueillies dans une perspective d'analyse comparative. Une constante collaboration est prévue entre l'équipe de coordination et les experts nationaux. L'objectif du processus ainsi mis en œuvre est d'effectuer simultanément une approche « par le haut » au niveau européen, et « par le bas » au niveau des États Membres. L'IST rassemble en outre des informations directement auprès de chaque organisation européenne étudiée. LE rapport fait ensuite l'objet d'une double vérification, par les services de la Commission, et par les organisations européennes étudiées elles-mêmes, avant d'être approuvé.

Pour mémoire, il est bon de rappeler qu'aussi bien l'équipe de l'IST, chargée de la coordination du travail et de la rédaction de synthèses et analyses comparatives, que les 15 experts nationaux, tiennent à réaffirmer leur plus totale indépendance quant aux conséquences politiques et aux décisions qui pourraient être tirées de la présente étude, leur rôle se bornant à apporter un maximum d'éléments permettant de rendre intelligible et de documenter les trois critères de représentativité définis par la Commission Européenne.

Enfin, la structure du rapport suivra le cheminement suivant. Dans un premier temps, nous nous livrerons à quelques considérations relatives au secteur et aux différences pouvant exister d'un pays à l'autre de l'UE quant à la négociation collective. Ensuite, nous présenterons les caractéristiques des membres affiliés aux deux organisations étudiées, en examinant pour chacune d'entre elles :

- **Éléments quantitatifs de représentativité**
  - ❑ *Organisations d'employeurs* : nombre d'organisations affiliées ; d'entreprises membres ; salariés employés dans ces entreprises, taux d'affiliation calculé sur le nombre de salariés ; si nécessaire, précision des caractéristiques particulières de l'organisation et de ses membres (PME, etc...).
  - ❑ *Organisations de salariés* : nombre d'organisations affiliées ; de salariés membres ; taux d'affiliation ; type de salariés affiliés (cols blancs/cols bleus, cadres ou professions qualifiées).
- **Reconnaissance**
  - ❑ L'organisation participe-t-elle à la négociation collective, la consultation (avec les pouvoirs publics), et la gestion conjointe de fonds sectoriels ?
  - ❑ Contestation de la représentativité : en cas d'évènements particuliers (émergence de nouvelles organisations contestant celles déjà implantées dans le secteur, affaiblissement significatif du nombre d'affiliés, etc...), l'expert décrira brièvement la problématique, ses enjeux et les tendances à l'œuvre.
- **Affiliations nationales, européennes, et internationales**
  - ❑ Liste des organisations nationales de niveau supérieur auxquelles l'organisation est affiliée directement et indirectement.
  - ❑ Liste des organisations européennes auxquelles l'organisation est affiliée directement et indirectement.
  - ❑ Liste des organisations internationales auxquelles l'organisation est affiliée directement et indirectement

Ensuite, nous présenterons pour chacun des États membres, une synthèse des organisations présentes et une description plus détaillée de leurs caractéristiques.

## 1. Le secteur des services postaux au sein de l'UE.

Cette étude porte n'a pas pour ambition la description détaillée des évolutions qu'a pu connaître le secteur des services postaux au sein de l'UE dans ses différents aspects, qu'ils soient économiques ou sociaux, mais bien de tracer une carte des *acteurs* des relations professionnelles, et en particulier de ceux qui jouent un rôle dans la négociation collective. Nous nous limitons donc dans ce point à quelques remarques indispensables à la compréhension de la suite de l'objet de notre étude.

### ***Délimitation et activités reprises dans le secteur***

Les catégories NACE correspondant aux services postaux sont les 64 11 (Postes nationales<sup>10</sup>) et 64 12 (services de courrier). Elles se trouvent incluses au sein du sous-secteur *Postes et télécommunication* de la nomenclature. En général les activités correspondant au secteur semblent constituer un ensemble homogène d'un pays à l'autre de l'UE. Toutefois, dans quelques (très rares) cas, la catégorie NACE 64 1 ne correspond pas exactement à la démarcation entre les entreprises actives dans le secteur et ceci peut avoir des effets sur l'organisation des relations professionnelles. Un recoupement, hérité du passé, est celui qui peut exister avec les télécommunications (NACE 64 20), comme c'est le cas au Luxembourg et en Autriche. Un autre peut concerner les liens entre certaines activités de courrier, et celles de transport. Outre la distinction entre les activités de messagerie et de courrier express, dans certains pays, les activités de l'entreprise des postes (ex monopole public) peuvent recouper des activités de banque ou d'assurance. Nous n'évoquons cette distinction que lorsqu'elle n'est pertinente pour l'analyse des relations professionnelles.

Dans la plupart des pays, le secteur (NACE 64 1) a été pris en charge par les pouvoirs publics sous forme de monopole. A l'heure actuelle, les services postaux sont en train de connaître des mutations profondes sous l'effet de leur ouverture progressive à la concurrence. Ce mouvement ne semble toutefois se trouver qu'à un stade initial Tandis qu'une directive<sup>11</sup> en posait les premiers jalons en 1997, une seconde directive<sup>12</sup> se trouve en voie de finalisation au moment de la rédaction de ce rapport. Les principaux éléments de cette dynamique en sont les suivants

- ❑ L'institution d'un « service universel garanti » et la définition des services et prestations incluses par celui-ci. Celles-ci peuvent être accomplies par un ou plusieurs opérateurs.
- ❑ La définition d'activités réservées au(x) prestataire de service universel. La première Directive prévoyait le maintien (entre autres) de limites maximales de poids de 350 grammes<sup>13</sup> (nécessaire au financement du service universel) jusqu'en décembre 2002. La proposition de seconde Directive prévoit d'abaisser cette limite à 50 grammes pour la correspondance intérieure ordinaire, la correspondance transfrontalière entrante, et le publipostage. Elle prévoit en outre une restriction supplémentaire de cette limite (décrite comme l'étape ultérieure) au premier janvier 2007.

---

<sup>10</sup> Soit, traditionnellement l'ex monopole public

<sup>11</sup> DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPEEN ET DU CONSEIL du 15 décembre 1997 concernant des règles communes pour le développement du marché intérieur des services postaux de la Communauté et l'amélioration de la qualité du service (88/301/CEE ; JO L015, 21.01.1998). LA directive amenée à lui succéder

<sup>12</sup> Proposition de DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPEEN ET DU CONSEIL modifiant les directive 97/67/CE en ce qui concerne la poursuite de l'ouverture à la concurrence des services postaux de la Communauté

<sup>13</sup> Des limites de prix sont également stipulées. Nous ne les développerons pas dans ce cadre

- ❑ Les activités de courrier express, de correspondance transfrontalière sortante seraient complètement ouvertes à la concurrence.
- ❑ L'ouverture progressive d'une partie des services postaux à la concurrence implique l'octroi de licences par les États membres, conditionnées au respect des normes qu'ils édictent, ainsi que la mise sur pied d'autorités réglementaires indépendantes des opérateurs.

Dans la foulée de cette ouverture à la concurrence, dans la plupart des pays, les anciennes administrations des postes se transforment désormais en *entreprises* publiques, voire même des sociétés anonymes, dont le capital n'appartient plus que partiellement aux pouvoirs publics. Le degré d'avancement de cette dernière transformation varie toutefois de manière importante d'un État membre de l'UE à l'autre.

Dans la plupart des pays également, les entreprises privées ont fait leur apparition, pour l'instant pour les activités relevant de la catégorie NACE 64 12, soit les plus ouvertes à la concurrence : courrier express, petits colis, messageries. Ceci s'est peut-être accompagné par le développement de filiales, à partir de l'entreprise publique, et destinée à faire face à la concurrence. Ces filiales peuvent à l'image de Chronopost en France, commencer à s'implanter sur des marchés étrangers et initiant une concurrence entre opérateurs publics.

### **Catégories de salariés**

A la suite de l'évolution que connaît le secteur, on peut esquisser trois situations possibles pour les salariés qui y exercent leur activité, et qui peut avoir un impact sur leur prise en charge par la négociation collective :

- Soit ceux-ci sont salariés dans l'entreprise publique et demeurent (dans une proportion plus ou moins large selon les pays) dépendants d'un statut (de fonctionnaire). Les termes et conditions de travail relèvent encore de la fonction publique et des règles que celle-ci connaît pour la négociation collective. Certains salariés peuvent même en être exclus ou n'y avoir accès que de manière informelle ou indirecte. Ces salariés seront représentés par des syndicats du secteur public. En pratique toutefois, dans la plupart des pays, les salariés de l'entreprise publique se trouvaient le plus souvent couverts par des accords d'entreprise formels ou informels.
- Soit ils sont employés dans une des entreprises privées (ou dans l'ex entreprise publique devenue société par action) émergeant à la suite de l'ouverture du secteur à la concurrence, et relèvent donc des contrats de travail de droit privé classique et, dans leur majorité sont peu couverts par la négociation collective<sup>14</sup>, étant donné la petite taille des entreprises concernées. Le secteur peut dans certains cas connaître le développement des indépendants dans certaines fractions d'activité des services postaux, comme la fonction de responsable de bureau de poste.
- Entre ces deux pôles, diverses situations peuvent coexister. Des statuts transitoires peuvent être créés (par exemple instituant des salariés sous contrat de droit public). La situation sans doute la plus courante est celle de la coexistence entre des employés de types statutaires, et des salariés contractuels (de droit privé ou public). Cette solution permet que les agents dotés d'un statut de fonctionnaire puissent continuer à bénéficier de leurs conditions de travail, tandis que les nouveaux engagés ne le sont que sur une base contractuelle.

---

<sup>14</sup> Sauf dans les pays, comme la Belgique où des mécanismes supplétifs existent pour couvrir erga omnes les salariés non couverts par convention collective.

### **Activité conventionnelle**

Du fait des caractéristiques énoncées plus haut, l'activité conventionnelle du secteur dans les États membres se caractérise bien souvent par la coexistence de plusieurs type de conventions, règles ou acteurs, et la redéfinition (toujours en cours des frontières qui délimitent leurs aires de compétence).

1. Dans certains État membres, la persistance de travailleurs statutaires (fonctionnaires) renvoie au moins une partie de la négociation collective au sein d'instances dont les compétences s'étendaient à l'ensemble de la fonction publique, de la catégorie de personnel concerné, ou encore aux salariés des entreprises publiques<sup>15</sup>. Ces mécanismes, pour la plupart en voie d'érosion pouvaient concerner une partie importante, ou au contraire simplement un cadre minimal régissant des conditions de travail et de salaire des salariés du secteur. En général, cette couche de négociation met en jeu des syndicats de secteur public.
2. De manière alternative ou complémentaire, des formes diverses de négociation d'entreprise, organisées selon des principes variables, d'un État membre à l'autre jouent bien souvent le rôle central dans la détermination des conditions de travail au sein de l'opérateur public. Ce rôle l'était d'autant plus que pendant longtemps, l'entreprise publique se trouvait en situation de monopole dans le secteur. En général également, l'acteur syndical s'y trouve fortement implanté. On est confronté dans bon nombre de pays à l'existence plus ou moins importante de syndicats indépendants ou autonomes, non reliés aux principales confédérations, et qui présentent la double caractéristique d'être difficilement contournables (dans certains pays à tout le moins), et inexistants en dehors de l'entreprise publique considérée.
3. Par contraste les salariés des entreprises présentes dans les portions du secteur déjà ouverts à la concurrence ne sont en général que peu concernés par la négociation collective (et présentent des taux d'affiliation très faibles aux organisations syndicales). L'arrivée d'entreprises privées, qu'il s'agisse d'entreprises créées ex-nihilo au sein de l'État membre (et dans ce cas, bien souvent des micro-entreprises), de filiales à l'origine intégrées dans l'entreprise publique, ou de filiales de groupes multinationaux est récente, et à quelques rares exceptions près comme la Suède ou la Finlande, n'a pas (encore ?) donné lieu à leur structuration sous la forme d'une organisation d'employeurs, ni à la mise en place de négociation de secteur.

Le glissement progressif de la situation 1 vers la situation 3 peut entraîner en outre une redéfinition en parallèle des aires de compétences des différentes organisations syndicales, appelées à repreciser la nature des secteurs où sont actifs leurs affiliés. Ceci peut entraîner une redéfinition des démarcations entre syndicat du secteur public avec les organisations représentant les employés du secteur privé, voire avec certains syndicats de l'industrie ou des transports. Selon les cas, ceci peut se dérouler via la fusion entre organisations, par exemple au sein d'un syndicat d'employés ou la représentation via un régime double (les employés statutaires sont représentés par les syndicats de la fonction publique, tandis que les employés privés le sont par les syndicats d'employés).

---

<sup>15</sup> Ces modèles de négociations sont liés aux traditions des relations professionnelles au sein du secteur public, propres à chaque pays. Celles-ci, selon les cas, obéissent à des procédures et le plus souvent se déroule dans des instances différentes de celle de la négociation pour le secteur privé. Dans certains pays même, la tradition de négociation collective pour le secteur public est récente, et se déroulait plutôt au niveau d'instances centralisées pour l'ensemble du public. Dans ce système, et malgré le traditionnel fort taux d'affiliation des salariés, les organisations syndicales n'avaient pas toujours directement accès à la négociation avec les instances dirigeantes de l'administration.

La bipolarisation de la taille des entreprises (une ou quelques grandes et de très nombreuses petites firmes) ne vient pas faciliter cette structuration. Il est encore trop tôt pour prédire quelle sera l'évolution de la situation. Cependant, à l'heure actuelle, elle se caractérise par la coexistence de salariés généralement bien organisés et couverts par conventions collectives, disposant historiquement d'un rapport de force favorable, numériquement les plus important, et de l'émergence progressive d'une catégorie de travailleurs soit couverte par accords d'entreprises (cas de certaines filiales de multinationales), soit couverts par défaut (via l'extension de conventions collectives négociées en dehors du secteur), soit enfin non couverts par la négociation. Si dans bien des cas, la seconde catégorie est moins importante numériquement, elle est sans doute appelée à se développer à moyen et long terme si la libéralisation en cours se poursuit.

### ***Le Comité de dialogue social sectoriel et les acteurs au plan européen***

A l'heure actuelle, le Comité de dialogue sectoriel se compose de *PostEurop* pour les employeurs, d'*UNI-Europa* et d'*EUROFEDOP* pour les salariés. La section *postes* de *Union Network International–Europe – UNI-Europa*, représente la plupart des syndicats nationaux d'employés du secteur. UNI est issue de la fusion entre – notamment - *Communication International* et la *Fédération internationale des employés et techniciens*, la *F.I.E.T.* *EUROFEDOP*, qui rassemble dans certains pays quelques syndicats indépendants ou de tradition chrétienne a fait partie du Comité paritaire antérieur à la création du Comité de dialogue sectoriel, et, à la création de ce dernier a connu un conflit avec UNI-Europa sur sa représentation. Celui-ci a été résolu par un accord entre les deux organisations et datant de mai 1999 et fixant à 2 représentants permanents et un extraordinaire pour le Comité ses mandataires pour le secteur des Postes.

*PostEurop – Association des Opérateurs Postaux Publics Européens/Association of European Public Postal Operators* - pour sa part organise les anciens monopoles publics. Contrairement à la plupart des autres organisations sectorielles d'employeurs européennes, ce sont donc directement des entreprises (dont l'ouverture au capital privé est diversement avancée) qui en constituent les membres.

A l'heure actuelle, la représentativité des acteurs au sein du Comité de Dialogue social ne semble plus en débat, en particulier depuis la conclusion d'un accord entre UNI-Europa et EUROFEDOP. Le seul horizon qui pourrait menacer cette situation serait le cas– hypothétique – où de plus en plus en d'organisations sectorielles d'employeurs verraient le jour et négocieraient des conventions collectives. Toutefois, même dans ce cas, si la représentativité formelle de *PostEurop* pourrait s'en trouver discutée (puisque n'affiliant pas les organisations signataires), ses membres continueraient néanmoins à jouer un rôle dominant dans chacun des États membres (puisque constituant de loin l'employeur majoritaire).

Par ailleurs, le Dialogue social au sein du Comité a produit différents avis, prises de positions et documents, sur toute une variété de problématiques<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Pour un aperçu complet de ces textes, [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/social/social/euro\\_agr/index\\_s13\\_fr.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/social/social/euro_agr/index_s13_fr.htm)

## 2 Les employeurs : PostEurop

Fondée en 1993, PostEurop rassemble l'ensemble des Opérateurs Publics de Service Postaux de l'UE, et d'autres pays européens, soit au total 42 affiliés. Elle constitue une union restreinte de l'Union Postale Universelle (UPU). A l'heure actuelle, au plan européen, PostEurop est la seule organisation d'employeurs à participer au dialogue sectoriel pour les services postaux.

En regard des objectifs de cette étude qui vise à analyser les organisations nationales d'employeurs ou de salariés, PostEurop constitue un cas particulier, dans la mesure où elle affine exclusivement des entreprises de manière directe, et non des organisations d'employeurs. Cependant, étant donné les remarques qui précèdent et notamment le fait que les opérateurs publics demeurent les principaux employeurs à l'heure actuelle dans le secteur, et qu'ils sont pour la plupart engagés dans un processus de négociation avec des organisations syndicales, leur prise en compte apparaît indispensable pour une analyse du dialogue social dans le cadre de cette étude.

PostEurop se fixe comme objectif *d'accroître par des efforts de coopération, les opportunités pour les membres d'améliorer leurs performances, et par conséquent, de leur donner la possibilité de remplir leurs obligations et de satisfaire pleinement les besoins de leurs clients.*

*L'évolution future du secteur postal sera influencée par une concurrence croissante au sein de ses services traditionnels et par la substitution du produit entre la poste, les télécommunications et l'échange d'informations électroniques. La raison d'être de PostEurop est d'aider les OPPs à générer des stratégies de développement en continuant à promouvoir l'excellence dans les procédures et les méthodes opérationnelles<sup>17</sup>*

Plus précisément, PostEurop définit de triples moyens d'action : les *Groupes d'action* chargés de la mise en œuvre de stratégies dans trois domaines suivants : "Contact Union européenne", "Relations client", "Relations UPU". A côté de ceux-ci, PostEurop met en œuvre des *Projets* spécifiques, sur des thèmes variés comme les Douanes, l'Information Electronique, le Lobbying, la Philatélie, la Qualité de Service, la Monnaie Unique, le Dialogue Social, les Frais Terminaux, le Jumelage entre Opérateurs Postaux. Enfin, sous la responsabilité directe du président de l'organisation, des Activités sont envisagées, et qui concernent essentiellement les relations avec des organisations tierces.

### **Base de représentativité -Nombre de membres**

PostEurop se compose à l'heure actuelle de 15 membres au sein de l'UE. Tous ces membres sont des entreprises publiques, engagées à différents degrés dans un processus d'ouverture à la concurrence. Elles représentent environ 1.270.000 salariés au moment de la rédaction de cette étude, dont une part importante (quoique impossible à chiffrer à l'heure actuelle) est constituée par des travailleurs statutaires, qui échappent aux canaux traditionnels de la négociation collective pour le secteur privé.

---

<sup>17</sup> <http://www.posteurop.org/findex.htm>

<b>Pays</b>	<b>OPP</b>	<b>Salariés<sup>18</sup></b>	<b>NC</b>	<b>Affiliation nationale</b>	<b>Affiliations internationales -indirectes</b>
<b>Allemagne</b>	<i>Deutsche Post AG</i>	224.000 EFT	Oui	-	IPC, UPU
<b>Autriche</b>	<i>Österreichische Post AG - PTA</i>	33.000	Oui	WKÖ	IPC, UPU, UEAPME
<b>Belgique</b>	<i>La Poste</i>	45.000	Oui	-	IPC, UPU
<b>Danemark</b>	<i>Post Danmark</i>	25.500 EFT	Oui	-	IPC, UPU
<b>Espagne</b>	<i>Correos y Telégrafos</i>	64.000 <sup>19</sup>	Oui	-	IPC, UPU
<b>Finlande</b>	<i>Suomen Posti Oy</i>	25.700	Non	Alliansi, TT	IPC, UPU, UNICE
<b>France</b>	<i>La Poste</i>	306.000	Oui	-	IPC, UPU
<b>Grèce</b>	<i>ELTA</i>	10.000	Oui	-	IPC, UPU
<b>Irlande</b>	<i>An Post</i>	8309	Oui	IBEC	IPC, UPU, UNICE
<b>Italie</b>	<i>POSTE ITALIANE</i>	181.000	Oui	-	IPC, UPU
<b>Luxembourg</b>	<i>P&amp;T Luxembourg</i>	1.690	Non	-	IPC, UPU
<b>Pays-Bas</b>	<i>TPG</i>	57.000 <sup>20</sup>	Oui	-	IPC, UPU
<b>Portugal</b>	<i>Correios de Portugal</i>	16.300	Oui	-	IPC, UPU
<b>Royaume-Uni</b>	<i>The Post Office</i>	225.000 <sup>21</sup>	Oui	-	IPC, UPU
<b>Suède</b>	<i>Posten AB</i>	50.000	Non	Alliansi SAF	IPC, UPU, UNICE

### **Reconnaissance**

1. Toutes les entreprises affiliées constituent le principal opérateur des services postaux dans le pays considéré. A l'exception de la Finlande, et de la Suède, aucune d'entre elle ne négocie via une organisation d'employeurs, mais directement, via divers dispositifs au niveau de l'entreprise elle-même. Le cas du Luxembourg constitue toutefois une autre exception, puisque la négociation se déroule par catégorie, pour les ouvriers et les fonctionnaires du secteur public, sans qu'un accord d'entreprise ne vienne compléter ces dispositifs. De ce fait, ceux-ci ne peuvent être considérés comme « partenaires sociaux » au sens d'organisations reconnues comme représentatives (voir l'introduction à cette étude). Néanmoins la plupart des directions de ces entreprises négocient effectivement des accords dont l'importance et la portée peuvent varier d'un pays à l'autre.

2. Bien que non représentés par une association d'employeurs spécifiques, certains membres de PostEurop sont affiliés à l'organisation patronale centrale principale du pays considéré. C'est le cas en Finlande, en Autriche, en Irlande, en Suède, ce qui les rend indirectement affiliés à l'UNICE ou à l'UEAPME.

3. En fonction de l'état d'avancement du processus de privatisation dans chaque pays, et de l'importance que représentent les opérateurs privés de service de courrier, un pan de la représentation des employeurs, qui est minoritaire à l'heure actuelle dans tous les pays, échappe à PostEurop. Il s'agit des employeurs privés, surtout présent sur le segment « 64.12 » du secteur, soit les messageries express et le transport de colis. La plupart d'entre-eux ne sont pas non plus (encore ?) organisés au sein d'une association, bien que dans quelques pays, ce cap ait été franchi. Il s'agit de l'Espagne (2 organisations), de l'Italie, en plus des cas finlandais et suédois déjà cités. Il est toutefois clair qu'étant donné l'objet social de PostEurop, (la représentation des opérateurs publics) hormis les cas suédois et finlandais, ces entreprises n'appartiennent pas formellement à son champ d'action.

<sup>18</sup> Données pour 1997, sauf spécifié autrement. Des divergences et imprécision peuvent exister en raison de méthodes de calcul qui diffèrent d'un cas à l'autre (notamment selon que les salariés soient comptabilisés en équivalent temps plein ou non)

<sup>19</sup> 1998

<sup>20</sup> 35.000 selon PostEurop

<sup>21</sup> 191.000 selon PostEurop

### **Organisations sectorielles d'employeurs présentes dans les services postaux**

	<b>Sous-secteur</b>	<b>Entreprises</b>	<b>Salariés</b>	<b>NC</b>	<b>Affiliations nationales</b>	<b>Aff.internationales - indirectes</b>
<b>AEM</b>	Messageries	NA	NA	Oui	CEOE	UNICE
<b>ASEMPRE</b>	Courrier express	NA	NA	Oui	CEOE	UNICE
<b>Työntajaliitto Allianssi</b>	Postes et télécoms	12	35.000	Oui	TT	UNICE
<b>FISE</b>	Courrier express et messageries	NA- 1000 <sup>22</sup>	NA – 95.000 <sup>23</sup>	Oui	Confindustria	UNICE
<b>Alliansen</b>	Postes et Télécom	20 (302)	43.384 (106.288)	Oui	SAF (via ALMEGA)	UNICE

### **Présence internationale**

PostEurop, bien que formellement indépendante, se définit comme et une union restreinte de l'Union Postale Universelle (UPU), laquelle constitue une organisation rassemblant les OPP à l'échelle mondiale.

De ce fait, tous les membres de PostEurop sont indirectement affiliés à l'UPU.

Dans certains cas minoritaires, les OPP peuvent se trouver indirectement affiliés à l'UNICE, soit dans les pays où se constituent des associations sectorielles d'employeurs, soit en cas d'affiliation directe à l'organisation centrale d'employeurs. Hormis la Finlande et la Suède, ces affiliations ne renvoient pas pour l'instant à une capacité de négocier des conventions collectives, au sens défini en introduction de cette étude.

A noter également dans le cas de l'Autriche, que l'OPP se trouve indirectement affilié à l'UEAPME via le WKÖ.

<sup>22</sup> Ce chiffre dépasse le seul secteur des postes

<sup>23</sup> idem

### **3. Les organisations européennes de salariés : Union Network International – Europa Postal and Allied Services– UNI Europa**

Union Network International est une organisation représentant les salariés du secteur des services au plan mondial. Elle est née de la fusion entre notamment la FIET, Communication International, la Fédération Graphique Internationale<sup>24</sup>. Dans ce processus, ce sont respectivement les FIET et CI qui constituent les plus importants partenaires. L'organisation regroupe environ 165 syndicats dans 45 pays et représenterait environ 7 millions de travailleurs. Elle englobe des syndicats dont les membres se retrouvent dans divers secteurs comme celui des services, du tourisme du graphisme, du commerce ou encore des banques et assurances.

UNI s'organise à la fois sur une base régionale (UNI-Afrique, UNI-Amériques, UNI Asie et Pacifique, UNI Europa), mais également sectorielle. Elle comprend ainsi 12 secteurs dont tous ne sont pas encore organisés sous la forme d'une association indépendante. L'un d'entre eux est constitué par les services postaux.

Pour les besoins de cette étude, et étant donné que les affiliations à UNI dépassent largement le secteur des postes et des télécommunications et celui de l'Union Européenne, nous nous intéresserons à UNI Europa, l'organisation régionale pour l'Europe d'UNI qui dispose de statuts indépendants, mais qui toutefois représente des salariés dans des domaines d'activité nettement plus importants que le seul secteur étudié ici.

#### **Objectifs**

Parmi les objectifs<sup>25</sup> que l'organisation se fixe, relevons :

*Organisation à la fois mondiale et régionale, l'UNI s'engage pour améliorer la qualité de la vie et les conditions de travail de ses membres. L'UNI poursuit les objectifs suivants:*

*(...) Créer une solidarité entre syndicats dans les entreprises multinationales, dans le but de: créer des structures d'information, de consultation et de négociation collective; établir des structures de coopération et de coordination entre syndicats; veiller à ce que les multinationales respectent les normes fondamentales du travail ainsi que les principes et codes de conduite internationaux du travail.*

*(...) Conférer une dimension sociale à la mondialisation de l'économie, par le combat contre l'exploitation économique et sociale sous toutes ses formes; la promotion de la reconnaissance des normes du travail et leur application pour tous les travailleurs de tous les pays, et la promotion de la reconnaissance des droits des auteurs et exécutants et de leur application dans le secteur de la création; le rejet de toutes formes de discrimination pour raisons de race, de sexe, de préférence sexuelle, d'âge, de handicap, de culture et de religion; la défense et la promotion des droits économiques, sociaux et culturels des travailleurs; la défense et la représentation de ces objectifs auprès de toutes les organisations internationales compétentes, la défense et la promotion des intérêts professionnels des membres affiliés.*

UNI Europa est devenue fédération sectorielle de la CES.

---

<sup>24</sup> Plus précisément, UNI résulte d'une fusion entre la FIET (International Federation of Commercial, Clerical, Professional and Technical Employees), la CI (Communication International), la MEI (Media and Entertainment International) et l'IGF (International Graphical Federation) survenue fin 1999. Dans ce processus, ce sont respectivement les FIET et CI qui constituent les plus importants partenaires.

<sup>25</sup> Statuts d'UNI - Europa, article 2.

## **Structure**

UNI-Europa se compose :

- D'une Conférence régionale, instance suprême de décision, chargée de définir les politiques générales, d'élire les mandataires et de ratifier les décisions du Comité exécutif régional. Elle se réunit au moins tous les quatre ans et se compose des délégués des organisations membres au prorata des effectifs cotisants<sup>26</sup>
- D'un Comité exécutif régional présidé par le Président (ou par le Vice-Président le cas échéant), élus auparavant par les membres du Comité exécutif. Le secrétaire régional d'UNI-Europa est élu par la Conférence régionale. Le Comité exécutif est responsable de la gestion des affaires durant les périodes entre deux Conférences régionales<sup>27</sup>. Le Comité exécutif se réunit au moins une fois par an. Il est habilité à nommer des sous-comités pour le seconder dans son travail. Ceux-ci sont placés sous la présidence d'un membre du Comité exécutif régional
- D'un Comité de direction régional désigné par le Comité exécutif et en son sein, chargé de le « *seconder dans la gestion de la région durant les périodes entre ses réunions*<sup>28</sup>. » Le Président, le Vice-président et le secrétaire régional sont des membres *ex officio* de ce Comité de direction.

Les organisations régionales peuvent déployer des activités sectorielles, créer des groupes de travail, organiser les réunions nécessaires dans le but de promouvoir les intérêts sectoriels des membres. Ces activités peuvent se structurer sur base sectorielle.

### **Base de représentativité - Nombre de membres**

1. Selon les informations en notre possession, et avec les précautions de rigueur quant à la fiabilité des données, UNI-EUROPA compterait entre 610.000 et 700.000 affiliés dans le secteur des services postaux dans l'Europe des 15. Des biais sont toutefois possibles étant donné l'impossibilité actuelle de recueillir des statistiques fiables sur le nombre d'affiliés pour les entreprises privées dans les sous-secteurs déjà soumis à la concurrence, et le fait que certaines organisations affiliées regroupent des travailleurs dans d'autres secteurs ou n'ont pas toujours fourni un découpage sectoriel de leurs membres.

2. UNI est présent dans l'ensemble des États membres de l'UE où il possède 30 organisations affiliées. En terme de nombre d'individus, ses membres constituent toujours la ou les organisations les plus importantes - pour le secteur. Dans quelques pays, UNI et ses membres ne possèdent toutefois pas le monopole dans la représentation des salariés. Ils la partagent avec soit avec des organisations affiliées à EUROFEDOP, soit avec des syndicats indépendants non représentés au plan sectoriel international. Certains d'entre eux peuvent être néanmoins indirectement affiliés à la CESI, ou à la CEC.

---

<sup>26</sup> Statuts d'UNI-Europa, art.6 et 7.

<sup>27</sup> Statuts d'UNI-Europa, art.9.

<sup>28</sup> Statuts d'UNI-Europa, art.10.

Pays	Abbréviation	Public	Affiliés	Densité	NC	Affiliation nationale	Aff. Internat. - indirectes
<b>Allemagne</b>	<i>DPG</i>	Cols blancs et cols bleus	155 350 (487.814 <sup>29</sup> )	49 % <sup>30</sup>	Oui	DGB	CES.
<b>Autriche</b>	<i>GPF</i>	Employés statutaires, P & T Austria	29 700 (80.398 <sup>31</sup> )	43,67 <sup>32</sup> %	Oui	ÖGB	CES,
<b>Belgique</b>	<i>FGTB - CGSP</i>	La Poste	15 140 <sup>33</sup> (271.964)	29,76 <sup>34</sup> %	Oui	FGTB	CES
	<i>SETCA</i>	Employés francophones secteur privé	NA (261.511)	NA	Oui	FGTB	CES
	<i>LBC-NVK</i>	Employés néerlandophones sect. privé	NA	NA	Oui	CSC	CES
<b>Danemark</b>	<i>DPF</i>	Cols blancs statutaires	12.000	47%	Oui	LO	CES.
	<i>SiD</i>	Cols bleus Postes	6409	25%	Oui	LO	CES.
	<i>HK-STAT</i>	Post Danmark	1.950	7%	Oui	LO	CES
<b>Espagne</b>	<i>FSP - UGT</i>	Postes	11.250	17,5%	Oui	UGT	CES
	<i>FCT CC.OO<sup>35</sup></i>	Postes, télécoms-	10.224	16%	Oui	CC.OO	CES
	<i>CT y T ELA-STV</i>	Pays Basque	445	<1%	Oui	ELA-STV	CES
<b>Finlande</b>	<i>Postiliitto</i>	Cols bleus – postes	17 000 <sup>36</sup>	60,45%	Oui	SAK	CES
	<i>Postitoimihenkilöliitto</i>	Cols blancs – postes	4.500	16%	Oui	STTK	CES
<b>France</b>	<i>FO P et T</i>	Cols blancs/cols bleus	NA(45.182)	10%	Oui	FO	CES
	<i>FUPT - CFDT</i>	Cols blancs/cols bleus	NA (40.780)	9% <sup>37</sup>	Oui	CFDT	CES
<b>Grèce</b>	<i>OME-ELTA</i>	Cols blancs/cols bleus EL-TA	10.200 <sup>37</sup>	100 <sup>38</sup> %	Oui	GSEE	CES
<b>Irlande</b>	<i>CWU</i>	Employés et cols bleu, An Post	5 000	28,9%	Oui	ICTU	CES
	<i>CMU<sup>39</sup></i>	Cadres - poste	222	1%	Oui	ICTU	CES
<b>Italie</b>	<i>SLC - CGIL</i>	Postes/télécoms	23.868	12,6%	Oui	CGIL	CES
	<i>SLP - CISL</i>	Postes	70.000	35%	Oui	CISL	CES
	<i>UILPOST</i>	Postes	30.868	9,6%	Oui	UIL	CES
<b>Lux.</b>	<i>FSFL</i>	Facteurs	1.272	34,9%	Oui*	CGT-L	CES
	<i>Synd. des P et T</i>	-	506	13,9%	Oui*	-	-
<b>Pays-Bas</b>	<i>ABVAKABO FNV</i>	Secteur public	16.000 (360.334)	25,4%	Oui	FNV	CES
<b>Portugal</b>	<i>SINDETELCO</i>	Salariés de PT et CTT	3400 (6.400) <sup>P</sup>	20,8%	Oui	UGT	CES
<b>Royaume-Unio</b>	<i>CWU</i>	Employés (sauf cadres), Post Office.	167 000	57,98%	Oui	TUC,	CES
	<i>CMA</i>	Cadres moyens et inférieurs - Post Office	14 500	5,03%	Oui <sup>40</sup>	MSF <sup>41</sup> , TUC	CES
<b>Suède</b>	<i>SEKO</i>	Ouvriers Postes et télécom	37.435 (186.968)	69,6%	Oui	LO	CES
	<i>STF</i>	Employés de L'Etat	11.800 (91.000)	21,94%	Oui	TCO	CES
	<i>JUSEK</i>	Juristes et diplômés de sciences sociale	2100 (50.724)	3,9%	Oui	SACO	Eurocadres, CES

Note : les données entre parenthèses renvoient au nombre total d'affiliés de l'organisation, au-delà du secteur. Pour plus de détail, se référer aux synthèses nationales.

## Reconnaissance

Tous les affiliés d'UNI possèdent la capacité de, et négocient effectivement des conventions collectives. Selon nos informations, mis à part la Finlande et la Grèce, il n'existe toutefois aucun pays où l'organisation

<sup>29</sup> Pour l'ensemble du secteur : 187.720 cols blancs, 68.033 cols bleus, 232.061 fonctionnaires. Source : DGB, 1997

<sup>30</sup> Nos estimations. Le DPG revendique un taux d'affiliation global de 75% des salariés au sein du secteur des postes et télécommunications, et 93% des représentants élus au sein des conseils d'entreprise.

<sup>31</sup> Ce nombre excède celui des employés de PTA, étant donné l'importance des affiliés retraités.

<sup>32</sup> Nos estimations. Fourchette pour l'ensemble du secteur P&T

<sup>33</sup> Source : UNI-Europa

<sup>34</sup> Nos estimations

<sup>35</sup> L'organisation est divisée en 6 sous-secteurs, dont l'importance relative en terme de nombre d'affiliés est inconnue. Il existe un secteur « Postes et télégraphes ».

<sup>36</sup> Nombre de membres cotisants. Le nombre total de membres présenté par l'organisation est de 25 000.

<sup>37</sup> Et respectivement 8 800 et 8 900 membres votants lors des congrès de 1997 et 1999

<sup>38</sup> Au sein de l'entreprise publique

<sup>39</sup> Il s'agit en fait d'une section de CWU

<sup>40</sup> Bien que disposant de la reconnaissance formelle à négocier pour les cadres supérieurs, dans la pratique seul un très petit nombre d'entre eux voit leurs contrat de travail déterminé par convention collective, tout en étant toutefois affiliés pour environ 60% d'entre eux à CMA.

<sup>41</sup> Dont il constitue une section autonome.

possède le monopole en la matière. Des différences peuvent en outre exister entre les Postes et les télécommunications. Ce bilan est de plus provisoire, étant donné le bouleversement que connaissent les relations industrielles dans ces secteurs. Plus précisément la situation est la suivante :

<b>Pays</b>	<b>Niveau de négociation</b>	<b>Autres organisations présentes</b>
<b>Allemagne</b>	<i>Entreprise</i>	Deux autres organisations, affiliées à EUROFEDOP, représentant ensemble sans doute moins de 5% des affiliés d'Uni, et participant à la négociation d'accord pour Deutsche Post AG
<b>Autriche</b>	<i>Entreprise</i>	Deux autres organisations : le GPA (employés – secteur privé) membre d'UNI-Europa, mais pas pour le secteur des postes, et le GHTV (syndicat des transports). Nombre de membres dans le secteur inconnu, mais très nettement inférieur au GPF
<b>Belgique</b>	<i>Entreprise</i>	Situation complexe où coexistent trois niveaux de négociation (entreprises publiques, Belgacom, et entreprises privées) avec les acteurs correspondants. Le membre d'Uni Europa postes représente la majorité des salariés au sein de l'entreprise publique. Deux autres syndicats, dont un membre d'EUROFEDOP (nombre d'affilié non connu pour les postes, mais sensiblement inférieur à celui du membre d'Uni) participent aux négociations
<b>Danemark</b>	<i>Entreprise</i>	Le membre d'Uni Europa, très nettement majoritaire, exerce un quasi-monopole : seul un petit syndicat affilié à EUROFEDOP et seulement habilité à négocier avec une organisation marginale d'employeurs est présent par ailleurs
<b>Espagne</b>	<i>Entreprise et une partie du secteur</i>	Les deux principaux syndicats présents dans la négociation collective sont affiliés à UNI-Europa <sup>42</sup> . De nombreux petits syndicats indépendants ou d'entreprise peuvent parfois jouer un rôle dans la négociation. L'un d'entre eux (la CSIF) est affilié à EUROFEDOP. Leur nombre de membre est très faible
<b>France</b>	<i>Entreprise</i>	Les principaux syndicats représentatifs sont affiliés à UNI-Europa. Trois exceptions : la CGT <sup>43</sup> , la CFTC (EUROFEDOP) et la CGC-CFE (CEC). Accords d'entreprises où en outre des petits syndicats comme SUD PTT peuvent jouer un rôle mineur, mais ceux-ci ne sont pas présents au plan européen.
<b>Finlande</b>	<i>Secteur</i>	Monopole d'UNI-Europa
<b>Grèce</b>	<i>Entreprise</i>	Monopole d'UNI-Europa
<b>Irlande</b>	<i>Entreprise</i>	Le plus important syndicat présent dans les accords d'entreprise le CWU - est affilié à UNI-Europa, ainsi qu'un second, de moindre importance. Deux autres organisations, de taille nettement moindre (environ 1/3) moindre et affiliant des fonctionnaires sont également chez An Post
<b>Italie</b>	<i>Entreprise</i>	Accords d'entreprises coordonnés par les fédérations des trois syndicats les plus importants, toutes affiliées à UNI-Europa. Un syndicat de moindre importance (6% des affiliés d'UNI-Europa) et affilié à EUROFEDOP jouer un rôle dans certains accords d'entreprise, de même que quelques petits syndicats autonomes.
<b>Luxembourg</b>	<i>Professionnel/ secteur public</i>	Les syndicats membres d'UNI-Europa représentent la majorité des affiliés du secteur. Le second syndicat par sa taille est affilié à EUROFEDOP. LA négociation collective ne se déroule pas au niveau du secteur.
<b>Pays-Bas</b>	<i>Entreprise</i>	Le principal syndicat sectoriel est membre d'UNI-Europa. Quatre autres organisations, nettement moins importantes jouent un rôle dans les accords d'entreprise. Trois d'entre-elles sont affiliées à EUROFEDOP. Une quatrième, le VHP/CMHF avec environ 1100 cadres dans le secteur n'est pas présente au plan européen.
<b>Portugal</b>	<i>Entreprise</i>	Deux organisations membres d'UNI-Europa totalisent une nette majorité des affiliés. Un troisième syndicat, au nombre d'affilié indéterminé, mais en tous les cas nettement inférieurs aux deux précédents est affilié à EUROFEDOP
<b>Royaume-Uni</b>	<i>Entreprise</i>	De nombreux syndicats participent aux négociations d'entreprise. Les plus importants sont affiliés à UNI-Europa.
<b>Suède</b>	<i>Secteur</i>	4 organisations négocient au plan sectoriel. Les deux plus importantes – de loin – sont affiliées à UNI-Europa.

### **Présence internationale**

La plupart des affiliés d'UNI sont également indirectement affiliés à la CES.

<sup>42</sup> L'importance relative des autres organisations est toutefois difficile à évaluer, si ce n'est pas le résultat des élections sociales

<sup>43</sup> Cette situation pourrait changer après le congrès d'octobre 2001 de la CGT (Source : interview, juillet 2001).

## 4. European Federation of Employees in Public Services - EUROFEDOP

EUROFEDOP a été fondée en 1966 comme organisation régionale européenne de l'INFEDOP – Fédération Mondiale du personnel des Services Publics, elle-même dépendant de la Confédération Mondiale du Travail – CMT.

Une de ses caractéristiques distinctive est de rassembler essentiellement des syndicats chrétiens<sup>44</sup>.

Tout comme UNI, bien que de manière plus explicite que celle-ci, EUROFEDOP possède une clause limitant son autonomie<sup>45</sup>. Son champ d'action ne se limite pas non plus au seul secteur des postes et télécommunications, mais bien à l'ensemble des services publics.

EUROFEDOP définit ses objectifs comme *la défense et la promotion des intérêts économiques et sociaux des travailleurs européens des services publics, compte tenu de leurs devoirs spécifiques*.

EUROFEDOP ne fait pas explicitement référence à la négociation collective sur le plan européen dans le cadre de ses statuts. Toutefois, EUROFEDOP se compose de différents conseils professionnels, qui ont pour but de représenter les intérêts spécifiques de sous-secteurs, comme celui des Postes et télécoms. Selon l'organisation, ces conseils disposent de l'autonomie nécessaire pour participer à des négociations d'accords au plan européen.

### Bases de représentativité

Pays	Acronyme	Public	Affiliés	Densité	NC	Affiliation nationale	Aff. internationales - indirectes
Allemagne	CGPT	Cols blancs/cols bleus	NA <sup>46</sup> , (12.000)	NA	Oui <sup>47</sup>	CGB	CESI
	DPV - DPVKOM	Cols blancs/cols bleus	NA, (85.000)	NA		DBB	CESI
Belgique	CVCC/SCCC	La Poste	NA – (46.542)	NA	Oui	CSC	CES
Danemark	KFO	Syndicat chrétien	NA (1.950) <sup>48</sup>	NA	Non	-	-
Espagne	CSIF	Secteur des postes	NA - (18.000)	NA	Oui	-	CMT
France	CFTC P et T	Cols blancs/cols bleus	NA (15.000)	3,3%	Oui	CFTC	CMT, CES
Italie	UGL POSTE	Postes	8.000	4%	Oui	UGL	-
Lux	LCGB P&T	-	897	24,7%	Oui	LCGB	CES
	BVPP/UOV	Syndicat indépendant	8.000 (142.000)	12,7%	Oui	MHP	CES
	CFO	Tout le secteur	4.500(85.675)	7,1%	Oui	CNV	CES
Pays-Bas	VHP/CMHF	Cadres du secteur public	1100 (50.024)	1,7%	Oui	MHP	CES
	SICOMP	Syndicat indépendant, Postes	NA (3.500)	NA	-	-	-

Note : les données entre parenthèses renvoient au nombre total d'affiliés de l'organisation, au-delà du secteur. Pour plus de détail, se référer aux synthèses nationales.

La plupart des informations chiffrées proviennent d'EUROFEDOP

1. EUROFEDOP est présent dans 9 pays sur les 15 que compte l'UE, pour le secteur des postes. Si l'on s'attache à la fonction publique dans son ensemble sa couverture est cependant plus large. Elle est absente en Autriche<sup>49</sup>, Finlande, en Irlande, en Grèce, et en Suède, et au Royaume-Uni.

<sup>44</sup> Art. 1, Statuts d'EUROFEDOP, version modifiée au Congrès de Luxembourg (1998)

<sup>45</sup> Art 2 des statuts d'EUROFEDOP : *EUROFEDOP est l'émanation géographique de l'INFEDOP en Europe. De ce fait, elle adapte les principes de la Confédération Mondiale du Travail et de l'INFEDOP. Elle établit son programme et ses actions en respectant les décisions d'ordre général de la CMT et de l'INFEDOP.*

<sup>46</sup> Le nombre d'affiliés pour le seul secteur des postes n'est pas connu. Il est très nettement inférieur à celui du DPG : le nombre total de membre de la CGB est de 303.000, pour 13 fédérations

<sup>47</sup> Via un cartel de négociation commun (Tariffgemeinschaft)

<sup>48</sup> Le rôle de cette organisation – qui ne négocie qu'avec sa contrepartie (employeurs chrétiens) est négligeable pour le secteur.

2. Selon nos calculs, le nombre d'affiliés à EUROFEDOP ne dépasse vraisemblablement pas les 50.000 membres pour le secteur des Postes. Ce chiffre est toutefois à considérer à titre indicatif, en l'absence de données fiables dans un grand nombre de pays.

3. Dans la plupart des pays pour lesquels nous avons recueilli des données, EUROFEDOP rassemble une très nette minorité d'affiliés au sein du secteur. Dans trois cas toutefois celle-ci peut être plus importante, comme en Belgique où les affiliés à EUROFEDOP (les syndicats appartenant à la CSC) constituent une des deux principales organisations syndicales présentes, aux Pays-Bas de manière cumulée, ou au Luxembourg.

### ***Reconnaissance***

Dans sept États membres où EUROFEDOP possède des affiliés, ceux-ci sont dotés de la capacité à négocier des conventions collectives, dans le sens particulier que ce terme prend pour le secteur des postes. En d'autres termes, à l'exception de la Belgique et du Luxembourg, il s'agit de présence dans des accords d'entreprise. Quelques réserves sont cependant à apporter :

- ❑ Lorsqu'il s'agit de syndicats rassemblant des fonctionnaires ou du personnel statutaire, la capacité de négocier une convention collective peut être limitée, en fonction du degré de l'intervention de l'État dans ce domaine, et du champ ouvert à la négociation.
- ❑ Les affiliés à EUROFEDOP, bien que disposant du droit de négocier, jouissent d'une marge moindre dans la négociation, étant donné leur plus faible nombre de membres
- ❑ L'évolution du secteur, qui semble amener la diminution de travailleurs statutaires au profit de salariés engagés sous contrat de travail risque à terme de modifier les affiliations aux syndicats de la fonction publique.

### ***Présence internationale***

Par définition, tous les affiliés d'EUROFEDOP sont également membres d'INFEDOP et de la CMT.

Toutefois, certains d'entre eux, via leur organisation centrale, sont également indirectement affiliés à la CES ou à la CESI.

---

<sup>49</sup> EUROFEDOP revendique un membre dans ce pays, toutefois, étant donné qu'il est constitué par une fraction (cfr synthèse nationale, nous estimons qu'il sort des critères de notre étude.

## 5. Synthèses nationales

### 5.1 Allemagne

1998	Entreprises	Indépendants	Fonctionnaires	Cols blancs	Cols bleus	Salariés
NACE 641	12.000	4%	31%	22%	41%	316.000

L'entreprise des postes allemandes, a été progressivement transformée en société par actions, *Deutsche Bundespost AG* (224 000 salariés<sup>50</sup> en 1998), à la suite de deux réformes respectivement en 1989 (*Postreform I*) et 1995 (*Postreform II*). En vertu de la troisième réforme (*Post reform III*), qui a débouché sur la loi *Postgesetz*, la distribution du courrier inférieur à 200 grammes ne sera ouvert à la concurrence qu'à partir de la fin 2002. Plusieurs entreprises sont entrées sur le marché des petits cols, dont *UPS*, *Deutscher Paket Dienst* (DPD), et *German Parcel*. Leur nombre exact est toutefois inconnu. 37% des salariés disposaient du statut de fonctionnaire (*Beamte*) au sein de l'ancienne entreprise publique<sup>51</sup> en 1998 et dès lors n'avaient directement accès à la négociation collective.

Une agence de régulation du secteur, le *Bundesanstalt für Post und Telekommunikation Deutsch Bundespost* a également vu le jour. Celui-ci dispose de la compétence de conclure des accords-cadres. Toutefois les salaires et conditions de travail se négocient effectivement au niveau des entreprises. Deutsche Post AG est affiliée à PostEurop. En raison de la structuration particulière du secteur, il n'existait pas d'organisations d'employeurs au moment de la rédaction de ce rapport, qui joue un rôle dans la négociation collective, pas plus que de convention collective sectorielle/régionale dans le secteur. Des accords d'entreprises ont été négociés entre le principal syndicat (*Deutsche Postgewerkschaft – DPG*) et *Deutsche Post AG* en fonction de thèmes particuliers (questions sociales, échelle des salaires). Au moment de la rédaction de ce rapport, il n'existait pas d'accords conclus au sein des entreprises privées.

### Les organisations de salariés négociant des conventions collectives

1997	Public	Affiliés (1998)	Densité	NC***	Affiliation nationale	Affiliations internationales - indirectes
<i>Deutsche Postgewerkschaft - DPG</i>	Cols blancs et cols bleus	1 55 350** (487.814 <sup>52</sup> )	49 % <sup>53</sup>	Oui	DGB	UNI-Europa, CES.
<i>Christlicher Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation CGPT</i>	Cols blancs/cols bleus	NA <sup>54</sup> , (12.000) *	NA	Oui <sup>55</sup>	CGB	EUROFEDOP, CESI
<i>Kommunikationsgewerkschaft DPV - DPVKOM</i>	Cols blancs/cols bleus	NA, (85.000) *	NA		DBB	EUROFEDOP, CESI

\* Source : EUROFEDOP Données pour les postes et télécommunications ; \*\* Estimation. Source : UNI-EUROPA ; \*\*\* Participation aux négociations d'entreprise

<sup>50</sup> Source : *Deutsche Bundespost AG. Equivalents temps plein en moyennes annuelles.*

<sup>51</sup> Contre 31% pour l'ensemble du secteur et 7% pour l'ensemble de l'économie

<sup>52</sup> Pour l'ensemble du secteur : 187.720 cols blancs, 68.033 cols bleus, 232.061 fonctionnaires. Source : DGB, 1997

<sup>53</sup> Nos estimations. Le DPG revendique un taux d'affiliation global de 75% des salariés au sein du secteur des postes et télécommunications, et 93% des représentants élus au sein des conseils d'entreprise.

<sup>54</sup> Le nombre d'affiliés pour le seul secteur des postes n'est pas connu. Il est très nettement inférieur à celui du DPG : le nombre total de membre de la CGB est de 303.000, pour 13 fédérations

<sup>55</sup> Via un cartel de négociation commun (Tarifgemeinschaft)

## 5.2 Autriche

### Données contextuelles

L'ancien monopole d'Etat, le Österreichische Post- und Telegraphenverwaltung – ÖPTV, désormais Post und Telekom Austria – PTA (33 000 salariés en 1998) qui est affilié à PostEurop fournit une gamme de services plus large que les seuls services postaux. L'entreprise englobe également les télécommunications, les transports en commun par bus et le transport routier de marchandises. Les lois ouvrant la voie à la libéralisation datent de 1998 (Postgesetz). La libéralisation complète est prévue pour 2003. On estimait en outre qu'en 1997, 74% des salariés de PTA demeurent des fonctionnaires (Beamte). Ils disposent toutefois désormais du droit à la négociation collective.

PTA est affilié à une organisation d'employeurs (*Allgemeiner Fachverband des Verkehrs – AFV*), mais qui ne négocie une convention que pour les télécommunications et les transports. Pour les postes, les négociations se déroulent au niveau de l'entreprise. Historiquement, les salaires et conditions de travail pour le secteur se trouvaient fixés par les pouvoirs publics, une négociation collective de facto se déroulait pour l'ensemble des employés du secteur public, et auxquelles participait le Syndicat des postes et télécommunications affilié à l'ÖGB, soit le GPF. La couverture conventionnelle est de 100%

### Les organisations de salariés négociant des conventions collectives

Salariés	Public	Affiliés (1996)	Densité	NC**	Affiliation nationale	Affiliations internationales - indirectes
Gewerschaft der Post- und Fernmeldebediensteten – GPF	Employés statutaires, P & T Austria	29 700 (80.398 <sup>56</sup> )	43,67 <sup>57</sup> %	Oui	ÖGB	UNI-Europa, CES,
Gewerschaft der Privatangestellten – GPA	Cols blancs, entreprises émergentes (surtout télécoms)	NA – (301.579*)	NA	Oui	ÖGB	CES, Eurocades

\* Nombre total d'affiliés, au-delà du seul secteur des postes ;

### Contestation de représentativité

A l'origine, le GPF détenait un monopole de représentation pour le secteur. Depuis la libéralisation, d'autres syndicats se sont implantés dans le secteur, avec des fortunes diverses. Le puissant syndicat des employés, le GPA, le concurrence pour ce qui est des cols blancs, tandis que le syndicat des ouvriers des Transports – GHTV, affine du côté des cols bleus. Néanmoins, cette dernière organisation ne joue pas vraiment de rôle dans la négociation collective. Au moment de la rédaction de ce rapport, le GPF continuait toutefois à affilier la majorité des salariés au sein du secteur. Cette situation floue ne génère cependant pas de conflits, les différents acteurs s'ajustant de manière informelle.

Enfin, signalons qu'une fraction d'obédience chrétienne au sein du GPF - la *Fraktion Christlicher Gewerkschafter in der Gewerschaft der Post- und Fernmeldebediensteten – FCG-PTT* qui compte 75.000 membres<sup>58</sup> selon EUROFEDOP ne constitue pas un syndicat, et dès lors ne signe pas de conventions collectives.

<sup>56</sup> Ce nombre excède celui des employés de PTA, étant donné l'importance des affiliés retraités.

<sup>57</sup> Nos estimations. Fourchette pour l'ensemble du secteur P & T

<sup>58</sup> Postes et télécommunications confondues

## 5.3 Belgique

### Données contextuelles

	Employeurs	Salariés (1997)
NACE 64.11	1	45.771
NACE 64.12	306	5101

Désormais dotée du statut d'« entreprise publique autonome », mais dont le capital est toujours détenu à 100% par l'État belge, la Poste affiliée à Posteurop (45 771 salariés en 1997) demeure l'entreprise dominante d'un secteur en cours de structuration, et au sein duquel la concurrence se compose essentiellement d'entreprises de création récente, et filiales de groupes internationaux. Ceci explique l'absence d'organisation d'employeurs structurée pour l'ensemble du secteur. Par ailleurs, certaines entreprises qui effectuent des tâches ressortant des code NACE 64.11 et 12 ne sont pas reprises dans les statistiques, dans la mesure où il ne s'agit pas là de leur activité principale.

La négociation collective se déroule au niveau de trois commissions paritaires : celle des entreprises publiques qui règle certains aspects très généraux du statut des travailleurs, une instance de négociation propre La Poste, également désignée sous le nom de Commission Paritaire, et la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés/Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden, CPNAE/ANPCB (n°218). Cette dernière s'occupe des négociations pour les employés des entreprises privées du sous-secteur 64.12. dans ce dernier cas, c'est la Fédération des entreprises de Belgique –FEB/VBO (donc le niveau confédéral) qui assure la représentation patronale, et les syndicats d'employés, de manière non spécifique.

### Les organisations d'employeurs négociant des conventions collectives

Le secteur ne comprend pas d'organisations patronales.

### Les organisations de salariés négociant des conventions collectives

Salariés	Public	Affiliés 1995	Densité	NC	Affiliation nationale	Affiliations internationales - indirectes
Centrale des services publics secteur Postes FGTB - CGSP	La Poste	15 140 <sup>59</sup> (271.964*)	29,76 <sup>60</sup> %	Oui	FGTB	UNI - Europa, CES
Syndicat chrétien des communications et de la culture – CVCC/SCCC	La Poste	NA – (46.542*)	NA	Oui	CSC	EUROFEDOP, CES
Syndicat libre de la Fonction Publique - SLFP	La Poste	NA	NA	Oui	CGSLB	CESI
Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique - CGSIB	Employés, secteur privé (CPNAE)	NA	NA	Oui	CGSIB	CESI
Centrale Nationale des Employés - CNE	Employés francophones chrétiens secteur privé (CPNAE)	NA (119.374*)	NA	Oui	CSC	CES
Syndicat des employés, techniciens et cadres - SETCA	Employés secteur privé (CPNAE)	NA (261.511*)	NA	Oui	FGTB	UNI – Europa**, CES
Landelijke bedienden centraal - LBC	Employés néerlandophones chrétiens, secteur privé (CPNAE)	NA	NA	Oui	CSC	UNI – Europa**, CES

\* Nombre total de membres de l'organisation \*\* Pas pour le secteur des postes

<sup>59</sup> Source : UNI-Europa

<sup>60</sup> Nos estimations

La structuration particulière du secteur explique la double présence des trois organisations syndicales traditionnelles du secteur public, et de celles des employés du secteur privé, qui représentant jusqu'à présent les travailleurs des entreprises privées nouvellement implantées dans le secteur. Il est probable que le rôle de ces dernières ira en s'accroissant au fur et à mesure que le nombre de travailleurs de la poste dépendant d'un statut, semblable à celui des fonctionnaires s'amointrira.. A l'heure actuelle, la répartition des sièges en Commission paritaires de La Poste est de 5 pour la CGSP, 3 pour le SCCCC et 1 pour le SLFP.

## 5.4 Danemark

### Données contextuelles

Entreprises	Salariés 1997 - ETP
Postes	25 500

La principale entreprise du secteur est constituée par Post Danmark, qui compte 25 500 salarié équivalent temps plein en 1997. La mutation de l'administration des postes danoises vers un statut d'entreprise publique autonome prévoyait qu'à partir de 1995, plus aucun fonctionnaire statutaire ne serait engagé, mais des employés du secteur public.

### Les organisations d'employeurs négociant des conventions collectives

Dans le cas du secteur des services postaux, pour l'instant, les organisations syndicales négocient directement avec les employeurs. Post Danmark est affilié à PostEurop.

### Les organisations de salariés négociant des conventions collectives

Salariés	Public	Affiliés (1998)	Densité <sup>61</sup>	NC	Affiliation nationale	Affiliations internationales - indirectes
Dansk Postforbund - DPF	Cols blancs statutaires	12.000	47%	Oui	LO	UNI-Europa, CES.
Postarbejdernes Fagforening - Specialarbejderforbundet i Danmark	Cols bleus Postes	6409	25%	Oui	LO	UNI-Europa, CES.
Brancheforeningen Post Danmark HK-STAT	Post Danmark	1.950	7%	Oui	LO	UNI-Europa, CES.

En vertu des démarcations traditionnelles entre organisations syndicales au Danemark, les nouveaux travailleurs disposant d'un statut de simple employé de *Post Danmark* ressortaient de la compétence du *Specialarbejderforbundet i Danmark* – *SID*, un syndicat général affilié à LO. En 1997, près de 12.000 fonctionnaires continuaient à travailler dans l'entreprise et relevaient du traditionnel syndicat des postier, *Dansk Postforbund*, contre 4.000 employés, dépendant du *SID*. Ces deux organisations sont par ailleurs affiliées au même cartel de négociation, *Statsansattes Kartel* – *SK*. Bien qu'une fusion entre les deux organisations était prévue, des dissensions internes au sein du syndicat des postiers ont fait échouer le projet. Des conflits de démarcation entre elles ont causé des difficultés pour la négociation collective au sein du secteur, chacune d'entre elle demandant une convention collective propre<sup>62</sup>. Depuis lors, et sous la médiation de l'organisation centrale LO, les organisations tentent de jeter les bases d'une nouvelle fusion. De son côté, le syndicat des postiers a commencé à affilier des travailleurs salariés des entreprises de courrier privé qui s'installent sur le marché<sup>63</sup>.

Den Kristelige Fagbvaegelse Kristelig Funktionær-Organisation – KFO (1950<sup>64</sup> affiliés au-delà du seul secteur des postes) est mentionné par EUROFEDOP comme un de ses membres. Le rôle de cette organisation – qui ne négocie qu'avec sa contrepartie (employeurs chrétiens) est négligeable pour le secteur.

<sup>61</sup> Nos estimations

<sup>62</sup> F.V.Petersen, K. (1997). Privatisation and contracting-out causes inter-union conflict, European Industrial Relations Observatory for the Improvement of living and working condition. <http://www.eiro.eurofound.ie/about/1997/09/features/dk9709129f.html>

<sup>63</sup> Jørgensen, C. (1999). Privatisation leads to disputes between unions, European Industrial Relations Observatory - European Foundation for the Improvement of living and working conditions, <http://www.eiro.eurofound.ie/1999/09/inbrief/dk9909146n.html>

<sup>64</sup> Source : EUROFEDOP

## 5.5 Espagne

### Données contextuelles

L'ancien opérateur public, EPE Correos y Telégrafos, affilié à PostEurop, continue à employer la majorité des salariés du secteur, soit 64.000 personnes (1998). Par ailleurs, un ensemble d'opérateurs privés, soit filiales de grands groupes internationaux (DHL, TNT, etc...) ou d'une portée régionale ou nationale représenteraient doré et déjà 2% de l'activité (1998). A l'heure de la rédaction de ce rapport, aucune donnée fiable n'est disponible sur leur importance et le nombre de leurs salariés.

Sur le terrain de la négociation collective, la plupart des accords négociée sont des accords d'entreprise. Les seules exceptions connues au moment de la rédaction de ce rapport sont deux accords négociés au niveau des secteurs du courrier express et des messageries, dont les entreprises sont organisées au sein de deux organisations d'employeurs, l'AEM et l'ASEMPRE, affiliées au CEOE. Le premier a été signé par les C.C.OO et l'UGT, tandis que le second ne l'a été que par l'UGT. Par ailleurs, pour EPE, il existe une instance au sein de laquelle siègent la C.C.OO, l'UGT, la CSIF, SL ainsi que les deux syndicats nationalistes CIGA et ELASTV et où se déroulent les négociations collectives. Les employés statutaires d'EPE ne ressortent pas des relations professionnelles. Les travailleurs sous contrat de travail sont liés par une convention collective d'application limitée signée par la direction de l'entreprise d'une part, par les C.C.OO et SL d'autre part, et qui ne lie que les membres des syndicats signataires ou les travailleurs qui choisissent d'y adhérer sur une base individuelle. Comme on peut le voir, le secteur se caractérise par l'importance des syndicats d'entreprises ou indépendants, au rôle limité, à côté des deux organisations traditionnelles, UGT et C.C.OO.

### Les organisations d'employeurs négociant des conventions collectives

Employeurs	Sous-secteur	Entreprises	Salariés	Densité	NC*	Affiliation nationale	Affiliations internationales - indirectes
Asociación Española de Empresas de Mensajería - AEM	Messageries	NA	NA	NA	Oui	CEOE	UNICE
Asociación Española de Reparto y Manipulado de Correspondencia - ASEMPRE	Courrier express	NA	NA	NA	Oui	CEOE	UNICE

### Les organisations de salariés négociant des conventions collectives

Salariés	Public	Affiliés	Densité <sup>65</sup>	NC*	Affiliation nationale	Affiliations internationales - indirectes
Federacion de Servicios Publicos Sector Federal de Correos y Telégrafos UGT	Postes	11.250***	17,5%	Oui	UGT	UNI-Europa, CES
Federacion de Comunicación y Transporte, FCT C.C.OO <sup>66</sup>	Postes, télécoms-	10.224***	16%	Oui	C.C.OO	UNI-Europa, CES
Federación de Correos, Telégrafos y Teléfonos (ELA-STV)	Pays Basque	445***	<1%	Oui	ELA-STV	UNI-Europa, CES
Sindicato Libre - SL	Fonctionnaires - EPE	NA	NA	Oui	-	-
Confederación General del Trabajo CGT	Postes et télécommunications	NA	NA	Oui	-	-
Confederación Intersindical Galega -CIGA	Galicie, secteur des postes	NA	NA	Oui	-	-
Union Sindical Obrera/PT- USO	Secteur des postes	NA	NA	Oui	USO	-
Confederación Sindical Independiente de Funcionarios - CSIF	Secteur des postes	NA - (18.000)***	NA	Oui	-	EUROFEDOP, CMT

\* La plupart de la négociation collective se déroule toutefois au niveau de l'entreprise \*\* Effectif total non limité au secteur. Source : EUROFEDOP. \*\*\* Source : UNI-Europa

<sup>65</sup> Nos estimations. Au sein d'EPE

<sup>66</sup> L'organisation est divisée en 6 sous-secteurs, dont l'importance relative en terme de nombre d'affiliés est inconnue. Il existe un secteur « Postes et télégraphes ».

A titre indicatif, les élections des représentants des travailleurs au sein du comité d'entreprise d'EPE et de Telefónica ont donné les résultats suivant (1999) :

<b>Organisation</b>		<b>Représentants</b>		<b>Organisation</b>		<b>Représentants</b>	
<i>Personnel statutaire, C&amp;T</i>		<i>%</i>		<i>Employés contractuels, C&amp;T</i>		<i>%</i>	
CCOO	212	28,38		CCOO	200	33,67	
UGT	198	26,51		UGT	169	28,45	
CSIF	114	15,26		CSIF	90	15,15	
S.L.	100	13,39		S.L.	58	9,76	
CGT	73	9,77		CGT	42	7,07	
Autres	50	6,69		Autres	35	5,89	

## 5.6 Finlande

### Données contextuelles

	Salariés
NACE 64.1	28 118
NACE 64.11	23,849
NACE 64.12	4,269

L'entreprise publique assurant le service postal, Posti Oy, employait 25.700 salariés en 1997, et est affiliée à POSTEUROP. Toutefois, les conventions collectives ne sont négociées qu'à travers l'organisation d'employeurs, Alliansi (qui négocie également pour les télécommunications). A noter que contrairement aux autres accords sectoriels négociés en Finlande, celui des postes n'engage que les partie signataire et non l'ensemble des travailleurs et entreprises potentiellement concernés par son champ d'application « erga omnes ».

### Les organisations d'employeurs négociant des conventions collectives

Employeurs	Sous-secteur	Entreprises	Salariés	Densité	NC*	Affiliation nationale	Affiliations internationales - indirectes
Työntäntäjäliitto Alliansi	Postes et télécoms	12	35.000	NA	Oui	TT	UNICE

L'organisation rassemble aussi bien les entreprises du secteur des postes que de celui des télécoms. Sur les 35.000 salariés employés dans les entreprises membres, seuls 12.000 sont employés et disposent d'un contrat de travail, les autres étant statutaires.

### Les organisations de salariés négociant des conventions collectives

Salariés	Public	Affiliés*	Densité <sup>67</sup>	NC*	Affiliation nationale	Affiliations internationales - indirectes
Postiliitto	Cols bleus – postes	17 000 <sup>68</sup>	60,45%	Oui	SAK	UNI-Europa, CES
Postitoimihenkilöliitto	Cols blancs – postes	4.500	16%	Oui	STK	UNI-Europa, CES

\*Selon UNI-Europa, le nombre d'affiliés des organisations se monte respectivement à 19.133 et 5.437 pour le secteur des postes \*\* uniquement pour le secteur

Suite à la libéralisation, des problèmes de démarcation entre organisations syndicales se sont posés, pour le secteur postal. Toutefois, un accord de coopération a été conclu entre les principaux syndicats.

<sup>67</sup> Nos estimations

<sup>68</sup> Nombre de membres cotisants. Le nombre total de membres présenté par l'organisation est de 25 000.

## 5.7 France

A l'origine activité unique regroupée sous un monopole d'État « Postes et Télégraphes », le secteur s'est progressivement divisé en deux grandes entreprises de droit public. Pour le secteur qui nous occupe, c'est La Poste (306 589 salariés en 1997), dont les salariés demeurent à 80% des fonctionnaires qui constitue le principal employeur. Depuis 1990, plusieurs filiales ont été créées, comme Chronopost, Datapost, Dynapost ou Mediapost. Des opérateurs privés ont également fait leur apparition sur le marché. La Poste continue à relever de la négociation d'entreprise. Plus de 78% des salariés disposaient du statut de fonctionnaire en 1997. Cette proportion est moins élevée dans les filiales.

### Les organisations de salariés négociant des conventions collectives

Salariés	Public	Affiliés <sup>69</sup>	Densité**	NC	Affiliation nationale	Affiliations internationales -indirectes
Union Intersyndicale des cadres des télécommunications – UICT-SNCT-SNC <sup>70</sup>	Cadres de France Télécoms et la Poste	NA	NA	Oui	CFC	
Solidaire, Unitaire, Démocratique - SUD	Services publics	NA	NA	Non*	-	
Fédération FO des travailleurs des Postes et télécommunications	Cois blancs/cois bleus	NA(45.182)	10%	Oui	FO	UNI - Europa, CES
Fédération nationale des salariés du secteur des activités postales et de télécommunication CGT PT	Surtout implantée chez France Télécom et La Poste	NA (56.727)	13 %	Oui	CGT	CES
Fédération CFTC des postes et télécommunications – CFTC P et T	Cois blancs/cois bleus	NA (15.000)	3,3%	Oui	CFTC	EUROFEDOP, CMT, CES
Fédération unifiée CFDT des postes et des télécoms – FUPT - CFDT	Cois blancs/cois bleus	NA (40.780)	9%*	Oui	CFDT	UNI - Europa, CES

\* Reconnu comme représentatif (mais pas au même titre que les autres organisations, ne bénéficie pas de la représentativité présomée). Il n'a toutefois pas été convié aux négociations par les autres organisations. \*\* Nos estimations pour les postes et télécommunication

A titre indicatif, le tableau suivant donne un aperçu de l'implantation de la dispersion de la représentation syndicale pour les Postes.

### Résultat des élections des représentants au sein des Commission administrative paritaire et Commission consultative paritaire – La Poste (1997 et 2000) (%<sup>71</sup>)

	2000	1997
CFDT	17,45	17,23
CFC-CGC	01,65	00,91
CFTC	04,72	05,19
CGT	33,50	34,76
CGT-FO	17,55	19,63
UNSA	01,09	-
CSL <sup>72</sup>	02,57	03,41
SUD	18,74	16,37
FNSA <sup>73</sup>	02,75	02,51

<sup>69</sup> Les données ne sont disponibles que pour Postes et télécommunications confondues.

<sup>70</sup> Union intersyndicale des cadres des télécommunications (UICT), Syndicat National des Cadres des Télécommunications (SNCT), Syndicat National des Contractuels (SNC)

<sup>71</sup> Tableau extrait de Macaire S. (2000), Workforce elections held at La Poste and France Télécoms in EIRO online, Dublin, European Foundation for the Improvement of living and working conditions, <http://www.eiro.eurofound.ie/2000/1/features/fr0011106f.html>

<sup>72</sup> Confédération des syndicats libres

<sup>73</sup> Fédération nationale des syndicats autonomes

## 5.8 Grèce

### *Données contextuelles*

Il n'existe pas de données quantitatives disponibles. Comme dans la plupart des autres États membres, le secteur postal se compose d'une entreprise publique, les Postes Helleniques(EL-TA), affilié à PostEurop, comptant environ 10.000 salariés<sup>74</sup>. Sur le marché du courrier express et des messageries, d'autres firmes se sont développées, comme DHL ou TNT, ACS, Kangas. On estime leur nombre à environ 250. Beaucoup d'entre-elles font appel à des indépendants et utilisent peu de salariés en interne. EL-TA signe une convention collective annuelle avec le syndicat OME-ELTA, en situation de monopole.

Les employés du secteur privé sont couverts par la convention collective signée par la Fédération des employés du secteur privé, mais qui ne couvre qu'une partie des travailleurs du secteur étant donné le nombre d'indépendants. Les employés et les entreprises non organisés sont couverts via un processus d'arbitrage, étant donné l'absence de représentation patronale directe pour le secteur. Une seule entreprise, ACS, négocie une convention collective pour ses salariés.

### *Les organisations d'employeurs négociant des conventions collectives*

Il n'existe pas d'organisations d'employeurs pour le secteur à l'heure actuelle.

### *Les organisations de salariés négociant des conventions collectives*

Salariés	Public	Affiliés	Densité	NC*	Affiliation nationale	Affiliations internationales -Indirectes
OME-ELTA	Cols blancs/cols bleus EL-TA	10.200 <sup>75</sup>	100% (au sein de l'entreprise publique)	Oui	GSEE	UNI-Europa, CES

\* Au niveau de l'entreprise

<sup>74</sup> Source : PostEurop

<sup>75</sup> Et respectivement 8 800 et 8 900 membres votants lors des congrès de 1997 et 1999

## 5.9 Irlande

1997	Entreprises	Salariés
Services Postaux	1	9814
Livraisons express	Environ 270	7500

L'ex-monopole d'Etat, An Post, employait plus de 8000 salariés en 1998 dans ses activités de courrier et de bureaux de poste et faisait en outre appel à 1814 receveurs des postes avec un statut d'indépendant. Elle dispose d'un statut privé depuis 1984. Au moment de la rédaction de ce rapport elle se trouvait encore en situation de monopole. La négociation collective se déroule essentiellement au niveau de l'entreprise. Tandis que les relations professionnelles sont bien implantées chez AN Post, elle ne constitue encore qu'une réalité marginale dans les entreprises émergentes. Concrètement, les négociations au sein d'An Post se déroulent via trois *Conciliation and Arbitration Schemes*, où sont déterminés les salaires et les conditions de travail<sup>76</sup>. Certaines questions plus spécifiques à l'une ou l'autre catégorie représentées par les différents syndicats sont traitées directement entre les organisations et les représentants de la direction. Pour les services de courrier express et de messagerie, le secteur se caractérise par quelques grandes entreprises, employant entre 100 et 400 employés comme TNT, Securicor, Interlink et DHL, et bon nombre de petites entreprises de 2 à 15 salariés. On estimait leur nombre total à 270 pour les messageries et courrier express employant 7500 salariés. A noter qu'une bonne part des travailleurs du secteur sont en fait indépendants.

### Les organisations d'employeurs

An Post (PostEurop) est affiliée à l'Irish Business and Employers Confederation – IBEC, et à PostEurop. En ce qui concerne le courrier et la livraison de colis, environ 50 entreprises (qui emploient 3.000 salariés) du secteur sont affiliées à l'IBEC, et donc indirectement à l'UNICE. Il n'existe toutefois pas de division de l'IBEC qui rassemble spécifiquement les entreprises du secteur. De plus, 23 firmes sont affiliées à la Small Firms Association (affiliées à l'UEAPME et à l'UNICE, via l'IBEC). L'Irish Small and Medium Enterprises, en concurrence avec cette dernière, rassemble quant à elle environ 25 entreprises dans le secteur des services postaux, employant 50 salariés et est également affiliée à l'UEAPME.

### Les organisations de salariés négociant des conventions collectives

Salariés	Public	Affiliés**	Densité <sup>77</sup>	NC*	Affiliation nationale	Affiliations internationales -indirectes
Association of Higher Civil and Public Servants - AHCPS	Fonctionnaires dirigeants, An Post	205	1%	Oui	ICTU	CES
Civil and public Service Union - CPSU	Fonctionnaires, An Post	1500	8%	Oui	ICTU	EPSU CES
Communication Workers Union – CWU**	Employés et cols bleu, An Post	5 000	26,9%	Oui	ICTU	UNI-Europa, CES
Communication Managers Union – CMU <sup>78</sup>	Cadres - poste	222	1%	Oui	ICTU	UNI-Europa, CES
Irish Postmasters Union - IPU <sup>79</sup>	Indépendants (receveurs des postes)	1800	10,3%	Oui	ICTU	CES
Public Service Executive Union - PSEU	Fonctionnaires dirigeants, An Post	525	3%	Oui	ICTU	EPSU, CES

\* Les organisations syndicales jouent essentiellement un rôle de coordination de la négociation d'entreprise en Irlande. \*\* Au sein d'An Post

Toutes les organisations représentées ci-dessus sont reconnues comme partenaires pour la négociation au sein d'An Post. CWU joue un rôle significatif dans les négociations d'entreprise lorsqu'elles se déroulent pour le secteur des courriers express et messageries.

<sup>76</sup> Un pour les employés, un pour les employés disposant d'un grade supérieur, et un troisième pour les receveurs des postes.

<sup>77</sup> Nos calculs. Estimations basses effectuées sur base du nombre d'affiliés au sein d'An Post

<sup>78</sup> Il s'agit en fait d'une section de CWU

<sup>79</sup> De par sa nature, cette organisation est plus une association d'employeurs que de salariés.

## 5.10 Italie

### Données contextuelles

1997	Entreprises	<10 salariés	Salariés (1999)
Postes	1.200	35%	190 000 <sup>80</sup>

A partir de 1993 l'ancienne administration des Postes s'est transformée progressivement en entreprise à participation par action<sup>81</sup>, Poste Italiana SpA, affiliée à PostEurop. La négociation collective n'existe pas au niveau du secteur. L'essentiel de celle-ci se déroule au niveau de la direction de Poste Italiana, et des organisations syndicales présentes, même si formellement les accords conclus se dénomment également CCNL. La dernière en date a été signée le 11 janvier 2001<sup>82</sup>. La réorganisation au sein du secteur a mené à des restructurations à l'intérieur de certaines organisations syndicales comme la CGL qui a fusionné ses fédérations postes et télécommunications en une seule section – le SLC

Il existe toutefois une exception à ceci : une organisation d'employeurs, qui rassemble principalement des filiales d'Ente Poste, négocie des conventions collectives pour le courrier express et les messageries, avec les mêmes organisations syndicales : il s'agit de la FISE, qui regroupe respectivement l'ARE (Associazione Recapito Espresso) et l'Assoposte (Associazione Nazionale Imprese di Servizi Postali). Pour le secteur privé, on estimait que plus de 35% des salariés (1999) étaient employés dans des entreprises dont la taille était comprise entre 1 et 9 travailleurs.

### Les organisations d'employeurs négociant des conventions collectives (courrier express)

Employeurs	Entreprises*	Salariés*	Densité	NC	Affiliation nationale	Affiliations internationales - indirectes
Federazione Imprese di Servizi - FISE	NA – (1.000)	NA (95.000)	NA	Oui	Confindustria	UNICE

Les données entre parenthèses dépassent le seul secteur des postes

### Les organisations de salariés négociant des conventions collectives

Salariés	Public	Affiliés*	Densité**	NC	Affiliation nationale	Affiliations internationales - indirectes
Sindacato dei Lavoratori della Comunicazione - SLC	Postes/télécoms	23.868***	12,6%	Oui	CGIL	UNI-Europa, CES
Federazione Lavoratori delle Poste e Appalti Postali - SLP	Postes	70.000	35%	Oui	CISL	UNI-Europa, CES
Unione Italiana Lavoratori delle Poste - UILPOST	Postes	30.868 ***	9,6%	Oui	UIL	UNI-Europa, CES
Federazione Nazionale Comunicazioni- UCL POSTE	Postes	8.000	4%	Oui	UGL	EUROFEDOP
Federazione Autonoma Italiana Lavoratori delle Poste - FAILP	Syndicat autonome - postes	NA	NA	Oui	CISAL	CESI
Sindacato Autonomo Italiano Lavoratori nelle Poste - SAILP	Syndicat autonome - postes	8.700	4,3%	Oui	CONFSAL	CESI

\* Uniquement pour le secteur des postes \*\* Densité sectorielle ; \*\*\* 13 000 affiliés selon UNI-Europa. Les organisations syndicales qui figurent plus haut ont notamment signé la CCNL pour Poste Italiana SpA en 2001.

<sup>80</sup> Estimation. Selon PostEurop, le nombre de salariés d'Ente Poste en 1999, s'élevait à environ 181 000 salariés, et à 7000 l'emploi généré par les quelques 1200 entreprises privées du secteur

<sup>81</sup> Décret-loi 487 de 1993. L'entreprise n'a définitivement été transformée en société par action qu'en 1998.

<sup>82</sup> Paparella D (2001), New agreement signed for postal workers in EIRO online, Dublin, European Foundation for the Improvement of living and working conditions, (<http://www.eiro.eurofound.ie/about/2001/02/inbrief/i10102174n.html>).

## 5.1.1 Luxembourg

	Entreprises	Salariés (1997)
64.110	1	2640
64.120	24	947

L'entreprise publique de services postaux, l'Entreprise des Postes et Télécommunications – EPT (1696<sup>83</sup> salariés pour le secteur des postes et des services financiers), est engagée dans un processus de privatisation depuis 1992 et demeure néanmoins sous le contrôle de l'État. Au moment de la rédaction de ce rapport, aucune différence n'est établie entre poste et télécommunications, prises en charge par la même entreprise.

Il n'existe qu'une seule convention collective pour le secteur, signée en mars 1999 et qui concerne l'ensemble des ouvriers du secteur public. Un autre pan de la négociation collective se déroule pour l'ensemble des fonctionnaires et employés de l'État, ce qui concerne une partie des travailleurs de l'entreprise. Celle-ci se déroule toutefois de manière informelle puisque le statut de ces travailleurs est fixé par la loi.

### Les organisations d'employeurs négociant des conventions collectives

Il n'existe pas d'organisations d'employeurs pour le secteur au Luxembourg à l'heure actuelle.

### Les organisations de salariés négociant des conventions collectives

Salariés	Public	Affiliés*	Densité**	NC***	Affiliation nationale	Affiliations internationales -indirectes
Syndicat des services publics – OGB - L	-	350	9%	Oui	CGT-L	EPSU, ISP
LCGB – Postes et Télécommunications LCGB P&T	-	897	24,7%	Oui	LCGB	EUROFEDOP, CES
Fédération Syndicaliste des Facteurs des Postes et Télécoms FSFL	Facteurs	1.272	34,9%	Indirect	CGT-L	UNI-Europa, CES
Syndicat des Postes et Télécommunications	-	506	13,9%	Indirect	-	UNI-Europa

\* Postes et télécommunications Ces organisations jouent un rôle dans la négociation collective pour le secteur public au sens large \*\* 98,5% pour les ouvriers, 50% pour les employés ; ;\*\*\*

### Contestation de représentativité

Il existe quelques doubles affiliations entre la LCGB P&T et la CSC belge, ainsi qu'avec la Fédération Chrétienne du personnel des transports.

<sup>83</sup> Source : PostEurop

## 5.12 Pays-Bas

### Données contextuelles

1998	Entreprises)	Salariés
Postes	3	63.000

Au moment de la rédaction de cette étude, la privatisation du secteur des « postes et télégraphes » était plus avancée aux Pays-Bas qu'ailleurs en Europe puisque depuis 1995 les pouvoirs publics n'en étaient plus actionnaires majoritaires. L'ancien monopole d'État a racheté une société australienne de courrier (TNT) pour ensuite se subdiviser en une entreprise de télécommunication (KPN) et de postes (TNT Post Groep - TPG) en 1998. Cette dernière (affiliée à PostEurop) est une multinationale qui emploie 101.580 salariés, dont 57.000 dans le pays, et demeure en situation de quasi-monopole pour la distribution du courrier. Pour ce qui est du courrier express, d'autres entreprises comme Van Gent en Loos, ou Nedlloyd sont présentes sur le marché, mais relèvent de la négociation collective pour le secteur des transports.

Au niveau conventionnel, il existe une convention négociée pour l'ensemble des salariés de TPG, couvrant 45.000 salariés, une autre couvrant les facteurs travaillant le samedi (12.000 salariés), et enfin une troisième pour les salariés de Postkantoren BV, les employés des bureaux de poste, dont 50% n'appartiennent pas à TPG, mais à la banque ING, et qui concerne 6000 salariés. Des instances sectorielles consultatives où siègent employeurs et syndicats existent néanmoins.

### Les organisations d'employeurs négociant des conventions collectives

Il n'existe pas d'organisations d'employeurs pour le secteur. L'essentiel de la négociation se déroule au niveau de l'entreprise.

### Les organisations de salariés négociant des conventions collectives

Salariés	Public	Affiliés <sup>84</sup>	Densité*	NC	Affiliation nationale	Affiliations internationales - indirectes
ABVAKABO FNV	Secteur public	16.000 (360.334**)	25,4%	Oui	FNV	UNI-Europa, CES
Bond van personeel PTT/ Unie voor Onafhankelijke Vakorganisaties - BVPP/UVV	Syndicat indépendant	8.000 (142.000**)	12,7%	Oui	MHP	EUROFEDOP, CES
Christian Union Organisation for Public Servants - CFO	Tout le secteur	4.500(85.675**)	7,1%	Oui	CNV	EUROFEDOP, CES
Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen bij de Overheid - VHP/CMHF	Cadres du secteur public	1 100 (50.024**)	1,7%	Oui	MHP	CES

\* Nos estimations, uniquement sur base des salariés de TPG et Postkantoor ; \*\* Nombre total d'affiliés de l'organisation

<sup>84</sup> EUROFEDOP déclare respectivement 71 000, 6 100, et 7 800 affiliés ses organisations membres. Ces chiffres dépassent toutefois largement le seul secteur des services postaux.

## 5.13 Portugal

### Données contextuelles

16.348 (dont 14 276 titulaires) travailleurs étaient employés en 1998 dans l'ex monopole d'Etat Correios de Portugal – CTT, désormais société anonyme, mais dont les pouvoirs publics demeurent le seul actionnaire, et affilié à PostEurop. D'autres entreprises, comme DHL, PostExpresso (filiale de CTT), Secur, UPS, sont également présentes, sur le marché des messageries express. Toutefois, aucune donnée fiable n'existe sur leur importance en terme d'emploi. Selon nos informations, seules CTT et Chronopost (filiale de La Poste française) sont concernés par des accords d'entreprise. L'ensemble des salariés de l'entreprise est couvert par un accord d'entreprise signé entre CTT et 11 organisations syndicales.

### Les organisations d'employeurs négociant des conventions collectives

Il n'existe pas d'organisation d'employeurs pour le secteur à l'heure actuelle.

### Les organisations de salariés négociant des conventions collectives

Salariés	Public	Affiliés**	Densité***	NC	Affiliation nationale	Affiliation internationales directes - indirectes
<i>Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT</i>	Cols blancs – cols bleus, principalement chez CTT	11.250 CTT	70%	Oui	CGTP- <sup>85</sup> IN, CPQ <sup>85</sup>	CES
<i>Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios - SINDELTECO</i>	Salariés de PT et CTT	3400 (6.400)P	20,8%	Oui	UGT	UNI-Europa, CES
<i>Sindicato, dos Comunicações de Portugal - SICOMP</i>	Syndicat indépendant, Postes	NA (3.500)*	NA	-	EUROFEDOP	EUROFEDOP

\* Ensemble des affiliés, au-delà du seul secteur des postes. Source : EUROFEDOP ; \*\* Nos estimations (hautes), sur base du nombre de travailleurs employés chez CTT

Sont repris dans le tableau ci-dessus les principales organisations. D'autres syndicats de moindre importance participent à la négociation collective au sein de CTT.

<sup>85</sup> Confédération portugaise des cadres techniques et scientifiques

## 5.14 Royaume-Uni

1999	Entreprises	Non Manuels	Manuels	Salariés
NACE 641	NA	27%*	55%*	288.000

Source : Labour Force Survey, Great Britain, Autumn 1999. \* Postes et télécoms

Post Office (225.000 salariés) qui englobe également diverses entités de taille plus restreinte est le plus gros employeur, et ex monopole public du secteur. L'entreprise se divise en trois unités : Royal Mail (170 000 salariés), Parcelforce (13 000 salariés), et Post Office Counters (12 salariés directs, 18 400 sous-traitance). Dans le sous-secteur des courriers et messageries, UPS, DHL, FedEx, TNT, et de plus petites entreprises, comme Lynx et Securicor ston implantées, mais n'avaient pas développé de relations collectives de travail en leur sein au moment de la rédaction de ce rapport. Contrairement à la plupart des autres secteurs d'activité, la négociation collective continue à y jouer un rôle important pour la fixation des salaires et conditions de travail (71% des salariés du secteur des activités de postes et courriers en dépendent). La négociation collective se déroule au niveau de l'entreprise, au plan national.

Au total, 2 organisations syndicales proprement dites jouissent d'une reconnaissance pour la négociation collective au sein des différentes entités de Post Office. L'essentiel de leurs membres y sont employés et les taux d'affiliation dépassent les 90%.

Salariés	Public	Affiliés	Densité**	NC*	Affiliation nationale	Affiliation internationales directes - indirectes
<i>Communication Workers Union - CWU</i>	Colis blancs (hors cadres), colis bleus et Post Office.	167 000	57,98%	Oui	TUC,	UNI Europa, CES
<i>Communication Managers Association - CMA</i>	Cadres moyens et inférieurs - Post Office	14 500	5,03%	Oui <sup>86</sup>	MSP <sup>87</sup> , TUC	UNI Europa, CES

\* Au sein de Post Office ; \*\* Nos estimations

Une troisième association, la National Federation of Sub Post Masters, qui représente et négocie les intérêts des indépendants et sous-traitants de Post Office Counters Ltd se rapproche toutefois plus par définition d'une association d'employeurs, ou à tout le moins d'entreprises, que de salariés.

<sup>86</sup> Bien que disposant de la reconnaissance formelle à négocier pour les cadres supérieurs, dans la pratique seul un très petit nombre d'entre eux voit leurs contrat de travail déterminé par convention collective, tout en étant toutefois affiliés pour environ 60% d'entre eux à CMA.

<sup>87</sup> Dont il constitue une section autonome.

## 5.15 Suède

### Données contextuelles<sup>88</sup>

1998	Entreprises	Dont % sans salariés	Salariés	Salariés (% pop act)	Couverture
Postes (NACE 64 1)	293	67%	53,780	2%	Élevée

L'ancienne administration des Postes, Postverket, a perdu son monopole et est devenue une société anonyme, Posten AB, (affiliée à PostEurop) en 1994. Le nombre de bureaux de poste a diminué de plus de moitié, entre 1994 et 1998, tandis que l'effectif salarié s'érodait de 26%. Depuis que le secteur est ouvert à la concurrence, de nombreuses petites entreprises, (moins de 50 salariés) principalement de messagerie ont fait leur apparition. Elles ne représentent pour l'instant que 1% de l'emploi pour le secteur.

En ce qui concerne les relations professionnelles, une convention sectorielle unique pour toutes les catégories de salariés est conclue entre 5 organisations syndicales et l'organisation d'employeurs Alliansen (qui joue également le rôle d'interlocuteur patronal pour les télécommunications).

### Les organisations d'employeurs négociant des conventions collectives

Employeurs	Entreprises	Salariés	Densité	NC	Affiliation nationale	Affiliation internationales indirectes
Alliansen	20 (302)	43.384 (106.288)	80,66%	Oui	SAF (via ALMEGA)	UNICE

### Les organisations de salariés négociant des conventions collectives

Salariés (1998)	Public	Affiliés*	Densité**	NC	Affiliation nationale	Affiliation internationales directes - indirectes	
Facket för Service och Kommunikation, SEKO	Ouvriers	37.435 (186.968)	69,6%	Oui	LO	UNI-Europa, CES	
Statistiskenmarförbundet - STF	Postes et télécom	Employés de L'Eat	11.800 (91.000)	21,94%	Oui	TCO	UNI-Europa, CES
Förbundet för jurister, civilekonomer, systemvetare, personavetare, samhällsvetare - JUSEK	Juristes et diplômés de sciences sociale (postes et télécoms)	2100 (50.724)	3,9%	Oui	SACO	Uni-Europa, CES, Eurocades,	
Sveriges Civilingenjörslöförbund CF	Ingénieurs	100 (76.000) P	>1%	Oui	SACO	CES, Eurocades	
Ledarna	Postes et télécom	Cadres postes et télécom	31 (58.823)	>1%	Oui	-	CEC

\*Les données entre () renvoient à l'ensemble des affiliés, au-delà du seul secteur P&T ; Nos estimations.

<sup>88</sup> Toutes les données chiffrées proviennent d'estimations des organisations au 31/12/98



						<i>nationale</i>	<i>indirectes</i>
<b>Italie</b>	<i>SLC - CGIL</i>	Postes/télécoms	23.868	12,6%	Oui	CGIL	UNI-Europa, <i>CES</i>
	<i>SLP - CISL</i>	Postes	70.000	35%	Oui	CISL	UNI-Europa, <i>CES</i>
	<i>UILPOST</i>	Postes	30.868	9,6%	Oui	UIL	UNI-Europa, <i>CES</i>
	<i>UGL POSTE</i>	Postes	8.000	4%	Oui	UGL	EUROFEDOP
	<i>FAILP</i>	Syndicat autonome - postes	NA	NA	Oui	CISAL	<i>CESI</i>
	<i>SAILP</i>	Syndicat autonome - postes	8.700	4,3%	Oui	CONFSAI	<i>CESI</i>
<b>Luxembourg</b>	<i>Synd. d. ser. pub. - OGB-L</i>	-	350	9%	Oui	CGT-L	EPSU, ISP
	<i>LCGB P&amp;T</i>	-	897	24,7%	Oui	LCGB	EUROFEDOP, <i>CES</i>
	<i>FSFL</i>	Facteurs	1.272	34,9%	Oui	CGT-L	UNI-Europa, <i>CES</i>
	<i>Synd. des P et T</i>	-	506	13,9%	Non	-	UNI-Europa
<b>Pays-Bas</b>	<i>ABVAKABO FNV</i>	Secteur public	16.000 (360.334)	25,4%	Oui	FNV	UNI-Europa, <i>CES</i>
	<i>BVPP/UOV</i>	Syndicat indépendant	8.000 (142.000)	12,7%	Oui	MHP	EUROFEDOP, <i>CES</i>
	<i>CFO</i>	Tout le secteur	4.500(85.675)	7,1%	Oui	CNV	EUROFEDOP, <i>CES</i>
<b>Portugal</b>	<i>SNTCT</i>	Cols blancs – cols bleus, surtout chez CTT	11.250 CTT	70%	Oui	CGTP-IN, CPQ <sup>103</sup>	<i>CES</i>
	<i>SINDETELCO</i>	Salariés de PT et CTT	3400 (6.400)P	20,8%	Oui	UGT	UNI-Europa, <i>CES</i>
	<i>SICOMP</i>	Syndicat indépendant, Postes	NA (3.500)	NA	-	EUROFED OP	EUROFEDOP
	<i>CWU</i>	Employés (sauf cadres), Post Office.	167 000	57,98%	Oui	TUC,	UNI Europa, <i>CES</i>
	<i>CMA</i>	Cadres moyens et inférieurs - Post Office	14 500	5,03%	Oui <sup>104</sup>	MSF <sup>105</sup> , TUC	UNI Europa, <i>CES</i>
<b>Suède</b>	<i>SEKO</i>	Ouvriers Postes et télécom	37.435 (186.968)	69,6%	Oui	LO	UNI-Europa, <i>CES</i>
	<i>STF</i>	Employés de L'Etat	11.800 (91.000)	21,94%	Oui	TCO	UNI-Europa, <i>CES</i>
	<i>JUSEK</i>	Juristes et diplômés de sciences sociale	2100 (50.724)	3,9%	Oui	SACO	<i>CES, Eurocadres</i>
	<i>CF</i>	Ingénieurs Postes et télécom	100 (76.000) P	>1%	Oui	SACO	<i>CES, Eurocadres</i>
	<i>Ledarna</i>	Cadres postes et télécom	31 (58.823)	>1%	Oui	-	CEC

Note : les données entre parenthèses renvoient au nombre total d'affiliés de l'organisation, au-delà du secteur. Pour plus de détail, se référer aux synthèses nationales.

<sup>103</sup> Confédération portugaise des cadres techniques et scientifiques

<sup>104</sup> Bien que disposant de la reconnaissance formelle à négocier pour les cadres supérieurs, dans la pratique seul un très petit nombre d'entre eux voit leurs contrat de travail déterminé par convention collective, tout en étant toutefois affiliés pour environ 60% d'entre eux à CMA.

<sup>105</sup> Dont il constitue une section autonome.