

Convention

entre



La Poste Suisse SA

Wankdorfallee 4

3030 Berne

CarPostal SA

Wankdorfallee 4

3030 Berne

et



syndicom

Syndicat des médias et de la communication

Monbijoustrasse 33

Case postale 6336

3001 Berne



Syndicat transfair

Hopfenweg 21

Case postale

3000 Berne 14 BE

concernant

Exigences minimales dans les conditions d'engagement pour les entrepreneuses et les entrepreneurs CarPostal (ECP)

1. Situation initiale

Dans toute la Suisse, une partie des lignes CarPostal sont exploitées par des entrepreneuses et des entrepreneurs CarPostal (ci-après ECP). CarPostal délègue ainsi aux ECP la fourniture de prestations dans le domaine du transport régional des voyageurs. BUS CH fait office d'association des ECP.

Selon le ch. 3.3 CCT CarPostal, les partenaires sociaux de CarPostal définissent des exigences minimales relatives aux conditions de travail des ECP. À l'avenir, les conditions de travail du personnel de conduite des ECP seront fixées dans le cadre d'un partenariat social entre BUS CH, le syndicat syndicom et le syndicat transfair.

2. Convention

¹ Les partenaires sociaux s'accordent sur certaines exigences minimales dans les conditions d'engagement, qui, dans leur ensemble, s'appliquent au moins également au personnel des ECP, si et dans la mesure où il fournit des prestations de transport pour le compte de CarPostal dans le domaine du transport régional des voyageurs donnant droit à indemnisation.

² Les exigences minimales fixées sont décrites au ch. 3. Elles s'appliquent à l'ensemble des ECP ainsi qu'au personnel percevant un salaire mensuel et à celui percevant un salaire horaire.

³ CarPostal oblige les ECP, au moyen d'un contrat distinct, à offrir à leur personnel de conduite, dans la mesure où il fournit des prestations de transport pour le compte de CarPostal dans le transport régional des voyageurs donnant droit à indemnisation, des conditions d'engagement qui, dans leur ensemble, satisfont au moins de manière équivalente aux exigences minimales fixées au ch. 3.

⁴ Le cas échéant, d'autres conditions d'engagement peuvent être définies dans des accords passés entre l'association BUS CH et ses partenaires sociaux.

⁵ L'ensemble des lois applicables et des prescriptions impératives issues de CCT déclarées comme ayant force obligatoire et/ou de CCT-cadres régionales/cantoniales en vigueur doivent être respectées.

3. Exigences minimales dans les conditions d'engagement

3.1 Durée du travail par semaine

¹ La durée ordinaire moyenne d'une semaine de travail du personnel à temps plein est de 41 heures.

² Les collaboratrices et les collaborateurs fournissent en principe cette prestation de travail en 42 heures par semaine. Les heures de travail ainsi accomplies en sus donnent lieu à une semaine de compensation par année civile.

³ Demeurent réservées de futures modifications des dispositions de la LDT, de l'OTR ou de la LTr relatives à la durée maximale du travail.

3.2 Droit aux vacances

Par année civile, les collaboratrices et les collaborateurs ont droit aux vacances suivantes:

- jusqu'à la fin de l'année civile durant laquelle la collaboratrice ou le collaborateur atteint l'âge de 59 ans: cinq semaines;
- à partir de l'année civile durant laquelle la collaboratrice ou le collaborateur atteint l'âge de 60 ans: six semaines.¹

3.3 Salaire

3.3.1 Principe

Les ECP sont tenus de respecter au minimum les prescriptions salariales conformément aux ch. 3.3.2 ss. Les prescriptions salariales divergeant des CCT-cadres régionales/cantoniales en vigueur demeurent réservées.

3.3.2 Fixation du salaire

¹ Les critères d'évaluation suivants peuvent être utilisés pour déterminer les salaires: performance et comportement, situation du marché, expertise, expérience et salaire (attentes salariales, prescriptions légales). Selon l'environnement concret dans lequel un salaire est déterminé, les différents critères d'évaluation peuvent avoir une influence plus ou moins importante sur la fixation individuelle du salaire.

¹ Exemple: si un collaborateur de 62 ans fournit sa prestation de travail en 42 heures par semaine, il a droit à 6 semaines de vacances par année civile et, en compensation du temps de travail supplémentaire fourni par année civile, à une semaine de compensation (cf. ch. 3.1 al. 2).

² Le salaire minimum² annuel suivant s'applique au personnel de conduite rétribué au mois³:

- Région de rémunération I⁴: 71 170 francs brut.
- Région de rémunération II: 67 373 francs brut.

³ Le salaire du personnel rétribué à l'heure est fixé de la même manière que pour les embauches avec une rétribution mensuelle. Le salaire horaire correspond au salaire annuel de base déterminant pour un taux d'occupation de 100% divisé par 2100. La partie correspondant au 13^e salaire mensuel est comprise dans le salaire horaire.

⁴ Le salaire minimum⁵ suivant s'applique au personnel de conduite rétribué à l'heure:

- Région de rémunération I: 33,90 francs brut.
- Région de rémunération II: 32,10 francs brut.

3.3.3 Salaire moyen

Afin de garantir le niveau de salaire à respecter par chaque ECP dans le service de transport, le salaire moyen du personnel de conduite est prescrit une fois par an ou à partir de la date de validité du contrat entre CarPostal et les ECP. Les salaires moyens doivent ainsi correspondre aux conditions locales, sectorielles et professionnelles. Il convient de respecter au minimum les salaires moyens selon les directives des CCT-cadres régionales/cantoniales et les salaires moyens locaux chez CarPostal.

3.3.4 Évolution salariale

¹ Les ECP doivent mettre en œuvre des évolutions salariales annuelles au moins à hauteur de la masse salariale prévue par CarPostal.

² Les salaires minimums annuels sont augmentés dans la même mesure que les évolutions salariales annuelles visées à l'al. 1.

³ Les évolutions salariales visées aux al. 1 et 2 sont mises en œuvre à compter de la date de validité du contrat entre CarPostal et l'ECP ou, en règle générale, à compter du changement d'horaire en décembre.

3.4 Embauche rétribuée à l'heure

¹ Les collaboratrices et les collaborateurs rétribués à l'heure ont en principe droit aux mêmes prestations que celles et ceux percevant un salaire mensuel.

² Le salaire annuel déterminant pour les employées et les employés rétribués à l'heure est défini selon les mêmes principes que pour celles et ceux percevant un salaire mensuel.

³ En principe, les collaboratrices et les collaborateurs ayant des affectations régulières doivent être engagés à temps partiel et percevoir une rétribution mensuelle.

⁴ En cas d'occupation temporaire ou d'occupation fortement variable, les collaboratrices et les collaborateurs peuvent être engagés avec un salaire horaire.

⁵ Les collaboratrices et les collaborateurs rétribués à l'heure ont droit à une indemnité de vacances de

- 10,64% pour un droit à 5 semaines de vacances;
- 13,04% pour un droit à 6 semaines de vacances.

⁶ Les collaboratrices et les collaborateurs rétribués à l'heure ont droit à une indemnité pour les jours fériés de 4,4%.

⁷ Les collaboratrices et les collaborateurs rétribués à l'heure ont droit à un complément de salaire de 2,5%. Ce complément de salaire est versé en lieu et place d'un maintien du versement du salaire en cas d'incapacité de travail. Pour les affectations d'une durée supérieure à trois mois, le maintien du versement du salaire est soumis aux dispositions légales (échelle bernoise).

⁸ Le salaire horaire se compose comme suit:

Salaire horaire de base	35 francs⁶
+ indemnité de vacances (pour 5 semaines = 10,64% sur le salaire horaire de base)	+ 3 francs 72 centimes
+ indemnité pour les jours fériés (pour 9 jours = 4,4% sur le salaire horaire de base)	+ 1 franc 54 centimes
+ complément de salaire de 2,5% sur le salaire horaire de base au lieu du maintien du versement du salaire en cas d'incapacité de travail	+ 86 centimes
Salaire horaire total	41 francs 12 centimes

² Chez CarPostal SA, il s'agit du personnel de conduite affecté à des courses avec vente de billets. Cette fonction est classée à l'échelon de fonction 5.

³ Salaire annuel de base sans allocations pour enfant, compléments de salaire, primes ni frais; 13^e salaire mensuel inclus.

⁴ La région de rémunération I comprend les dix plus grandes villes de Suisse (Zurich, Genève, Bâle, Lausanne, Berne, Winterthur, Lucerne, St-Gall, Lugano, Bienne) ainsi que les communes voisines des cinq plus grandes villes (Zurich, Genève, Bâle, Lausanne, Berne). Toutes les autres villes ou communes sont rattachées à la région II. L'appartenance à une région de rémunération se fonde sur la définition de l'Office fédéral de la statistique (OFS) dans le document «Statistiques des villes suisses 2024».

⁵ Hors indemnités de vacances et pour les jours fériés, y c. 13^e salaire mensuel.

⁶ Un montant fictif de 35 francs est utilisé pour illustrer la composition du salaire horaire.

3.5 Congés et absences

3.5.1 Congé de maternité

¹ Les collaboratrices ont droit à un congé de maternité payé de dix-huit semaines. Le versement du salaire est maintenu à hauteur de 100% du salaire net pour la durée du congé de maternité.

² Les allocations APG sont acquises à l'employeur.

³ Les collaboratrices ont en outre droit à un congé non payé de six semaines. Le congé non payé doit être pris au cours des douze mois suivant la naissance de l'enfant.

3.5.2 Congé de l'autre parent (ancien congé de paternité) / Congé d'adoption

¹ Après l'adoption d'un enfant, les collaboratrices et les collaborateurs ont droit à un congé payé de l'autre parent de quatre semaines, ainsi qu'à un congé non payé de l'autre parent de quatre semaines. Deux semaines du congé payé doivent être prises dans les six mois suivant la naissance. Les deux semaines restantes ainsi que le congé non payé doivent être pris au cours des douze mois suivant la naissance de l'enfant. L'allocation pour perte de gain est acquise à l'employeur.

² Les collaboratrices et les collaborateurs qui y ont droit selon la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain bénéficient d'un congé d'adoption payé de quatre semaines. Elles ou ils ont en outre droit à un congé d'adoption non payé de quatre semaines. Le congé d'adoption payé et le congé non payé doivent être pris dans les douze mois qui suivent l'arrivée de l'enfant. Les collaborateurs/collaboratrices qui adoptent un enfant âgé de moins de quatre ans ont droit à un congé d'adoption. L'allocation pour perte de gain est acquise à l'employeur.

³ Si les deux parents sont liés à l'employeur par des rapports de travail fondés sur la présente convention, ils ont droit, en cas d'adoption, aux congés prévus à l'al. 2.

3.5.3 Absences payées

Lorsque certains événements se produisent, les collaboratrices et les collaborateurs ont droit à des congés payés, conformément à la liste ci-après. En lieu et place des réglementations définies ici, des réglementations divergentes, mais au moins équivalentes dans l'ensemble, peuvent être adoptées au niveau des ECP, dans la mesure où elles ne sont pas contraires aux dispositions légales. Dans ce cadre, le principe de la proportionnalité doit être assuré.

Événement	Absence payée
a) Exécution d'obligations légales	Temps nécessaire selon convocation
b) Exercice d'une charge publique	Selon accord, jusqu'à 15 jours par année civile
c) Propre mariage	1 semaine
d) Participation au mariage des parents, enfants ou frères et sœurs	1 jour
e) Pour les parents, pour le règlement d'affaires ne souffrant aucun retard, directement liées à l'enfant/aux enfants et qui requièrent la présence des parents ou d'un parent	Jusqu'à cinq jours par année civile
f) Maladie soudaine de la conjointe/du conjoint, de la partenaire/du partenaire enregistré(e) ou d'un enfant (selon art. 324a CO) Si la maladie survient durant les vacances, les jours de vacances peuvent être rattrapés. ⁷	Temps nécessaire, mais au maximum trois jours par événement; en général pour trouver une alternative en matière de prise en charge
g) Prise en charge d'un membre de la famille, de la partenaire ou du partenaire atteint(e) dans sa santé (art. 329g CO)	Jusqu'à trois jours par cas et au maximum dix jours par an
h) En cas de décès de l'épouse ou de l'époux, de la ou du partenaire, du père, de la mère ou d'un enfant Si le décès survient pendant les vacances, les jours de vacances peuvent être rattrapés.	Jusqu'à une semaine selon le cas
i) Pour la participation à une cérémonie funèbre dans les autres cas que ceux prévus à la let. h	Jusqu'à une journée, à la demande de la collaboratrice/du collaborateur
j) Pour régler des formalités immédiatement liées au décès d'un proche	Jusqu'à deux jours
k) Propre déménagement	1 jour
l) Pour une activité d'expert(e) ou d'enseignement	Selon accord individuel

⁷ Un rattrapage de jours de vacances est justifié si une solution de garde alternative doit être recherchée pendant les vacances.

3.6 Prime de fidélité

¹ Les collaboratrices et les collaborateurs ont droit à une prime de fidélité à la fin de chaque période de cinq années d'engagement auprès du même employeur. Les collaboratrices et les collaborateurs ont le choix entre une semaine de congé payé ou 1650 francs. Le calcul se base de façon uniforme sur le taux d'occupation moyen au cours des cinq dernières années. La prime de fidélité doit être utilisée avant la naissance du prochain droit à la prime.

² Les collaboratrices et les collaborateurs ayant vingt années de service ou plus ont droit tous les cinq ans, en lieu et place du droit stipulé à l'al. 1, à une prime de fidélité d'une valeur d'un mois de salaire. En lieu et place du versement, il est possible de prévoir une forme de congé payé de 4 semaines en concertation avec l'entreprise.

³ En cas de départ de l'entreprise, les collaboratrices et les collaborateurs ne peuvent prétendre à une prime de fidélité au prorata temporis qui ne serait pas encore acquise. Demeurent réservées les dispositions contraires des CCT-cadres régionales/cantoniales pour les collaboratrices et les collaborateurs soumis à la LDT.

⁴ Le solde de primes de fidélité encore disponible d'un ancien anniversaire de service est payé sur une base de 1650 francs par semaine ou d'un salaire mensuel pour les collaboratrices et les collaborateurs ayant vingt années de service ou plus.

3.7 Suppléments de salaire et suppléments de temps pour le travail la nuit et le dimanche

En lieu et place des réglementations selon les ch. 3.7.1 et 3.7.2, des réglementations divergentes, mais au moins équivalentes dans l'ensemble, peuvent être adoptées au niveau des ECP, dans la mesure où elles ne sont pas contraires aux dispositions légales.

3.7.1 Compléments de salaire

¹ Si les collaboratrices et les collaborateurs travaillent entre 20 heures et 6 heures, elles ou ils perçoivent un supplément de salaire de 5 francs et 80 centimes par heure ou par heure entamée.

² Si les collaboratrices et les collaborateurs travaillent un dimanche ou un jour férié assimilé au dimanche, elles ou ils perçoivent un supplément de salaire de 9 francs et 50 centimes par heure, au prorata temporis.

³ Les pauses durant lesquelles la collaboratrice ou le collaborateur n'est pas autorisé à quitter son poste de travail et les pauses rémunérées durant le temps de travail donnant droit à un supplément en vertu de l'al. 1 sont prises en compte comme temps de travail dans le calcul du temps de travail donnant droit à un supplément.

⁴ Les suppléments de salaire pour le travail de nuit et du dimanche sont cumulés.

3.7.2 Suppléments de temps

¹ Entre 22 heures et 5 heures, il est octroyé les suppléments de temps suivants:

- 15% pour le service entre 22h00 et 24h00;
- 30% pour le service entre minuit et 4 heures, ainsi qu'entre 4 heures et 5 heures, si la collaboratrice/le collaborateur a pris son service avant 4 heures;
- 40% au lieu de 30% dès le début de l'année civile au cours de laquelle la collaboratrice/le collaborateur atteint l'âge de 55 ans révolus;

² Un supplément de salaire défini au ch. 3.7.1, al. 1 est en outre versé.

3.8 Travail supplémentaire et indemnisation

¹ Les petites différences allant jusqu'à quinze minutes par rapport au plan de service ne sont pas saisies séparément comme temps de travail supplémentaire, mais sont compensées par une bonification de temps forfaitaire de cinq minutes par service.

² En cas de dépassement de plus de quinze minutes du temps de travail prévu selon le plan de service, l'intégralité du temps de travail excédant ce qui était prévu est comptée comme travail supplémentaire.

³ Le travail supplémentaire doit être compensé dans un délai de deux mois par un congé de même durée. L'employeur et la collaboratrice/le collaborateur conviennent de la date de la compensation; ils peuvent prolonger le délai, si nécessaire, d'une durée allant jusqu'à 10 mois pour atteindre 12 mois au maximum. Si une compensation n'est pas possible dans le délai convenu, le travail supplémentaire est payé avec un supplément de 25%. Un maximum de 150 heures de travail supplémentaire peut être payé chaque année.

⁴ La bonification de temps forfaitaire de cinq minutes par service compense les acomptes à hauteur de vingt minutes par personne et par mois et les e-learning / webinaires à hauteur de sept heures par personne et par an.

3.9 Indemnisation des dérogations intervenant dans le cadre de l'organisation du service conformément à la LDT et à l'OLDT

La LDT et l'OLDT prévoient plusieurs dérogations permettant de modifier les services/tours de service (rotations) et tours de repos en vue d'une organisation optimale du service. Ces dérogations ne peuvent être mises en œuvre que si elles ont été préalablement convenues avec les collaboratrices et les collaborateurs ou leur représentation. Les conventions relatives aux dérogations dans l'organisation du service sont valables à compter du changement d'horaire et jusqu'au changement d'horaire de l'année suivante. Elles doivent être conclues chaque année. En cas de mise en œuvre des dérogations préalablement convenues énoncées ci-après, des indemnités en temps sont prévues.

3.9.1 Extension des tours de service (art. 15, al. 2 OLDT)

Lorsque le tour de service excède douze heures, au moins 60% du tour de service est compté comme temps de travail.

3.9.2 Réduction du tour de repos (art. 18, al. 2 OLDT)

Lorsqu'un tour de repos est réduit à moins de dix heures, une bonification de temps de douze minutes est accordée.

3.9.3 Pauses et interruptions de travail

¹ Les dispositions de la LDT, à l'exception des alinéas 2, 3 et 4, s'appliquent aux pauses et aux interruptions de travail.

² Pour les pauses de 30 à 34 minutes, le temps manquant jusqu'à 35 minutes est compté comme temps de travail.

³ Pour les services comptant plus de deux pauses (art. 16, al. 4 OLDT), un supplément de temps de 30% est accordé à partir de la première minute.

⁴ Pour les pauses prises durant la nuit (art. 16, al. 5 OLDT), un supplément de temps de 50% est accordé dès la première minute.

3.10 Maintien du paiement du salaire en cas de maladie ou d'accident

¹ Les ECP concluent, dans le cadre de leurs prestations, une assurance collective pour une indemnité journalière en cas de maladie avec un délai de carence ainsi qu'une assurance-accidents. Les collaboratrices/collaborateurs contribuent pour moitié aux primes des assurances indemnité journalière, calculée sur la base d'un délai de carence défini, et pour moitié aux primes de l'assurance-accidents non professionnels.

² En cas d'incapacité de travail consécutive à une maladie, le maintien du versement du salaire est garanti pour une durée maximale de 730 jours. Pendant les 365 premiers jours de l'incapacité de travail, le maintien du versement de salaire est de 100% du salaire net perdu pendant la durée de l'incapacité de travail, et de 80% lors des 365 jours restants.

³ En cas d'incapacité de travail consécutive à un accident non professionnel, le maintien du versement du salaire est garanti pour une durée maximale de 730 jours. Pendant les 365 premiers jours de l'incapacité de travail, le maintien du versement de salaire est de 100% du salaire net perdu pendant la durée de l'incapacité de travail, et de 80% lors des 365 jours restants.

⁴ En cas d'incapacité de travail consécutive à un accident professionnel ou une maladie professionnelle, le maintien du versement du salaire est garanti pour une durée maximale de 730 jours, qui correspond à 100% du salaire net perdu pendant la durée de l'incapacité de travail.

⁵ Le droit au maintien du versement du salaire à l'encontre des ECP n'existe que pendant la durée des rapports de travail. Après leur résiliation, il ne subsiste qu'un droit éventuel à l'indemnité journalière assurée vis-à-vis de l'assurance, conformément aux conditions d'assurance applicables (dans le cas d'un CIT de durée déterminée, le droit à l'indemnité journalière en cas de maladie s'éteint au plus tard à la résiliation du CIT). La collaboratrice/Le collaborateur doit pouvoir être affilié(e) à l'assurance individuelle sans nouvelle réserve.

⁶ L'ECP peut réduire le maintien du versement du salaire du même montant que la réduction des prestations par l'assurance.

3.11 Maintien du versement du salaire en cas de service militaire, civil et de protection civile

¹ Lorsque les conducteurs accomplissent le service militaire, civil ou de protection civile obligatoire suisse, ou lorsque les conductrices accomplissent un service militaire, civil ou de protection civile suisse, le versement du salaire est maintenu comme suit:

- Pendant l'école de recrues et les périodes de service assimilées à celle-ci: 80% du salaire net qui serait perçu pendant la durée du service en cas d'activité de travail normale. Le personnel de conduite qui a droit à des allocations pour enfant en vertu de l'art. 6 LAPG perçoit 100% du salaire.

- Pendant les autres services obligatoires: 100% du salaire net qui serait perçu pendant la durée du service.

² Les périodes de service assimilées à l'école de recrues sont la formation de base des personnes qui accomplissent leurs obligations de servir sans interruption (service long), l'école de sous-officiers et d'officiers, les services d'avancement, ainsi que le service civil conformément à la loi sur le service civil, pour le nombre de jours correspondant à une école de recrues.

³ Les allocations du régime des allocations APG sont en principe acquises à l'ECP.

⁴ Si le personnel de conduite s'engage volontairement à accomplir des cours et des services, le maintien du paiement du salaire pour ces cours ou services est convenu individuellement.

3.12 Paiement du salaire après le décès

Au décès d'une collaboratrice/d'un collaborateur, l'employeur verse aux survivants un montant total correspondant au sixième du salaire annuel.

3.13 Vêtements de travail

L'ECP met à disposition du personnel de conduite les vêtements de travail selon les directives de CarPostal. Ils doivent être portés et entretenus selon les instructions des supérieur(e)s ou conformément au règlement vestimentaire spécial de CarPostal.

3.14 Prescriptions légales

Les exigences légales s'appliquent au minimum pour les dispositions clés suivantes (liste non exhaustive):

- prise de vacances; indemnités de vacances pour le travail du soir, de nuit et le dimanche; interruption des vacances; indemnisation et paiement des vacances; réductions de vacances;
- jours de repos;
- remboursement des frais;
- pauses et interruptions de travail;
- travail de nuit;
- salaire.

4. Exécution de la présente convention

¹ CarPostal contrôle régulièrement le respect des exigences minimales fixées au ch. 3 (en particulier le salaire minimum, le salaire moyen et l'évolution salariale), dans la mesure où celles-ci concernent les prestations définies dans le contrat entre CarPostal et les ECP.

² Les cas dans lesquels une application incorrecte des prescriptions fixées dans la présente convention est constatée peuvent être signalés par le syndicat syndicom et/ou le syndicat transfair à CarPostal pour examen.

³ Si les conditions-cadres légales selon l'OFT, le canton et la CCT CarPostal évoluent, le respect des prescriptions modifiées sera contrôlé par CarPostal.

5. Entrée en vigueur

¹ La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2028. Elle remplace les conventions existantes «Dispositions clés ou prescriptions minimales des conditions d'engagement pour les entrepreneuses et entrepreneurs CarPostal (ECP)» du 15 novembre 2024. Les parties aux négociations peuvent convenir d'une prolongation de 12 ou 24 mois ou réclamer des renégociations par la présentation d'une demande d'une partie au plus tard le 30 juin 2028.

² Les parties contractantes conviennent que la présente convention sera renégociée avant même l'expiration de sa durée de validité selon l'al. 1 si son application lors de l'attribution de marchés soumis au droit des marchés publics est en contradiction avec les principes ou les réglementations de la loi fédérale sur les marchés publics (LMP) ou de l'ordonnance sur les marchés publics (OMP).

6. Exemplaires

La présente convention est établie en trois exemplaires signés par les parties. Chaque partie en reçoit un exemplaire signé.

Berne, le 1^{er} xx 2025

La Poste Suisse SA

Directeur général a.i.
Alex Glanzmann

Responsable Personnel
Carole Rentsch

CarPostal SA

Responsable CarPostal SA
Stefan Regli

Responsable Personnel CarPostal SA
Christina Brändli

Syndicat syndicom

Président
Matteo Antonini

Secrétaire central du secteur Logistique
Adriano Troiano

Syndicat transfair

Responsable de la branche Poste/Logistique
Kerstin Büchel

Responsable Région Est
Urs Jungen