

Convention Plan social IMS

entre

La Poste Suisse SA,
Poste Immobilier Management et Services SA
ci-après l'employeur

et les syndicats signataires de la convention

syndicom – Syndicat des médias et de la communication

et

le syndicat transfair

Sommaire

SOMMAIRE	2
1. OBJET ET BUT	3
2. CHAMP D'APPLICATION	3
3. PROGRAMME DE PRÉVENTION	4
4. PROCÉDURE ET DROIT AUX PRESTATIONS DU PLAN SOCIAL	4
4.1 Règles générales relatives à la procédure et au droit aux prestations du plan social	4
4.2 Différenciation selon les catégories et l'ampleur des prestations	5
4.3 Phase entre la notification de la perte de l'emploi et le début de la phase de réorientation («phase préliminaire»).	5
4.4 Phase de réorientation	6
4.5 Plafond des coûts	6
4.6 Formations continues	6
4.7 Prestation de sortie	7
5. DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCEPTABILITÉ	7
5.1 Offres d'emploi acceptables	7
5.2 Modification des rapports de travail	8
6. COMPENSATION DES PERTES FINANCIÈRES EN CAS DE CHANGEMENT D'EMPLOI	8
7. DÉPART À LA RETRAITE DANS LE CADRE DU PLAN SOCIAL	9
8. CAS DE RIGUEUR	9
9. COLLABORATION ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX	9
9.1 Groupe de contrôle paritaire	9
9.2 Attributions du Groupe de contrôle paritaire	9
9.3 Décisions du Groupe de contrôle paritaire	10
10. DISPOSITIONS FINALES	10

1. Objet et but

- ¹ Le présent plan social établit des mesures visant à éviter des résiliations pour des raisons d'ordre organisationnel, à limiter le nombre de celles-ci et à en atténuer les effets.
- ² L'employeur ainsi que les collaborateurs/collaboratrices touché(e)s par une réorganisation de l'exploitation mettent tout en œuvre pour trouver de nouvelles perspectives. Les mesures prévues par le présent plan social sont destinées à favoriser durablement la réalisation de cet objectif, étant entendu qu'une grande importance est accordée à la responsabilité individuelle des personnes concernées.
- ³ Lors de l'application individuelle des mesures prévues, il faut tenir compte en particulier de l'âge, de la situation personnelle, de l'état de santé et des capacités de la personne concernée. Les priorités du collaborateur/de la collaboratrice doivent être prises en considération dans la mesure du possible.
- ⁴ Si les suppressions de postes découlant d'un changement organisationnel touchent au moins 31 collaborateurs/collaboratrices, l'employeur en informe les syndicats afin qu'ils puissent exercer leur droit d'être entendus (niveau 2 de participation).
- ⁵ Si les suppressions de postes découlant d'un changement organisationnel touchent au moins 60 collaborateurs/collaboratrices et au moins 30 unités de personnel, des négociations sur des mesures d'accompagnement (complétant le présent plan social) sont menées avec les syndicats. Les mesures d'accompagnement peuvent comprendre les éléments suivants (énumération exhaustive):
 - a. réductions du temps de travail
 - b. modèles de solidarité
 - c. temps partiel pour les seniors
 - d. solutions de mise à la retraite

2. Champ d'application

- ¹ Ce plan social s'applique au personnel soumis à la CCT Poste Immobilier Management et Services SA (IMS SA) qui est touché par une réorganisation de l'exploitation entraînant la résiliation ou le congé-modification de ses rapports de travail. Il n'existe aucun droit aux prestations du plan social pendant la période d'essai.
- ² Le plan social est applicable en particulier en cas de suppression de postes (suppression d'emplois motivée par un sureffectif et/ou des modifications des exigences ou des compétences) décidée par l'employeur jusqu'à la fin de la durée de validité du présent plan social.
- ³ Pour entrer dans le champ d'application du présent plan social, les collaborateurs/collaboratrices doivent être titulaires d'un contrat individuel de travail (CIT) de durée indéterminée non résilié au moment où la perte de leur emploi ou le congé-modification de leurs rapports de travail leur est personnellement notifié.
- ⁴ Le plan social n'est pas applicable aux collaborateurs/collaboratrices qui travaillent au salaire horaire selon la CCT IMS SA, ainsi qu'aux bénéficiaires de rente dont l'engagement est maintenu ou qui sont ré-engagé(e)s. Le plan social ne trouve pas non plus application en cas d'adaptations du taux d'occupation dans le cadre de l'option TO convenue dans le CIT (chiffre 2.4 CCT IMS SA).
- ⁵ Le présent plan social s'applique aux collaborateurs/collaboratrices du nettoyage d'entretien (UHR), à l'exception du ch. 4.6 (plafond des coûts). Les collaborateurs/collaboratrices du nettoyage d'entretien reçoivent une prestation de sortie selon le paquet de prestations défini au chiffre 4.7 en lieu et place du plafond des coûts.
- ⁶ Le présent plan social ne s'applique pas en cas de résiliation imputable au collaborateur/à la collaboratrice (performances insuffisantes, comportement inapproprié, etc.).

3. Programme de prévention

- ¹ Pour éviter la suppression effective de postes, l'employeur et ses partenaires sociaux souhaitent promouvoir l'intégration rapide des collaborateurs/collaboratrices d'IMS SA sur le marché du travail interne et externe, un marché qui évolue rapidement. L'objectif est que les collaborateurs/collaboratrices mènent une réflexion constante sur leur propre avenir professionnel et sur leur compétitivité sur le marché du travail.
- ² Les collaborateurs/collaboratrices doivent être soutenu(e)s dans ce processus. IMS SA et ses partenaires sociaux entretiennent à cet effet une instance commune afin de définir, de mettre en œuvre et d'approfondir des mesures incitant les collaborateurs/collaboratrices à mener une réflexion sur leur avenir professionnel et à renforcer ou préserver leur compétitivité sur le marché du travail.
- ³ Les détails relatifs au programme de prévention et à cette instance sont réglementés dans une convention séparée.

4. Procédure et droit aux prestations du plan social

4.1 Règles générales relatives à la procédure et au droit aux prestations du plan social

- ¹ Les prestations du plan social sont déterminées par l'âge révolu du collaborateur/de la collaboratrice et son ancienneté de service au moment où le plafond des coûts commence à s'appliquer (cf. chiffre 4.2).
- ² La mise en œuvre du plan social se déroule en plusieurs phases (cf. chiffres 4.3 ss). L'ampleur des prestations, les mesures, les activités, etc., diffèrent d'une phase à l'autre. Le déroulement chronologique, les délais correspondants, les obligations et les droits ainsi que les possibilités d'aménagement des prestations du plan social lors de chaque phase sont réglementés dans une convention individuelle passée entre les collaborateurs/collaboratrices concerné(e)s et l'employeur.
- ³ L'employeur accompagne et conseille activement le collaborateur/la collaboratrice à compter du moment où lui est notifiée personnellement et par écrit la perte de son emploi. Une convention individuelle est conclue pour déterminer le paquet de prestations et le moment où les rapports de travail ou le plafond des coûts prennent fin.
- ⁴ Cette convention individuelle définit également l'objectif professionnel du collaborateur/de la collaboratrice. L'employeur lui apporte son soutien dans cette démarche. Le collaborateur/La collaboratrice et l'employeur prennent des mesures visant à soutenir le collaborateur/la collaboratrice dans l'atteinte de son objectif professionnel. Le collaborateur/La collaboratrice est tenu(e) de postuler à des emplois internes et externes et de contribuer, par son comportement, à la recherche de solutions. L'employeur peut, lorsque c'est approprié, charger un service spécialisé externe du soutien du collaborateur/de la collaboratrice.
- ⁵ Après avoir été informé(e) personnellement de la perte de son emploi actuel, le collaborateur/la collaboratrice conserve ses rapports de travail avec l'employeur pendant la durée définie au chiffre 4.2. Le délai contractuel de résiliation est inclus dans cette durée. Cette période est utilisée en particulier pour déployer des efforts visant à trouver de nouvelles perspectives. Si l'on opte pour la prestation de sortie (ch. 4.7) ou la retraite anticipée (ch. 7) au lieu du plafond des coûts, les rapports de travail s'achèvent à la fin de la période de réorientation.
- ⁶ Pendant la durée du droit aux prestations du plan social, le collaborateur/la collaboratrice reste, dans toute la mesure du possible, intégré(e) au processus de travail. Si son maintien dans l'activité exercée jusqu'alors n'est pas possible, l'employeur peut l'affecter à une autre activité au sein du groupe (cf. dispositions relatives à l'acceptabilité selon chiffre 5). Le collaborateur/La collaboratrice perçoit chaque mois le même salaire que jusqu'alors. Les droits au remboursement des frais et aux allocations découlant de l'activité exercée sont accordés, pendant la durée du droit, en sus des prestations du plan social. La compensation des soldes de vacances (y compris prime de fidélité), de travail supplémentaire et d'autres comptes horaires est convenue entre l'employeur et le collaborateur/la collaboratrice. En l'absence de solution consensuelle, l'employeur peut ordonner la prise des jours correspondants.

⁷ Si le collaborateur/la collaboratrice trouve un nouvel emploi en interne, la convention est révoquée et remplacée par un nouveau contrat individuel de travail (CIT). Si le collaborateur/la collaboratrice trouve un nouvel emploi externe avant l'expiration des prestations du plan social, la date de départ est convenue par écrit. L'accompagnement par la Poste comprend généralement les aspects suivants:

- a. Informer aussi rapidement que possible les collaborateurs/collaboratrices concerné(e)s des postes à repourvoir.
- b. Si un collaborateur/une collaboratrice possède les qualités professionnelles et personnelles requises pour occuper un poste à repourvoir, considérer sa candidature comme prioritaire.
- c. Si le poste ne lui est pas attribué, le collaborateur/la collaboratrice concerné(e) peut demander qu'on lui communique les raisons du refus par écrit.

4.2 Différenciation selon les catégories et l'ampleur des prestations

¹ Le droit à bénéficier des mesures visant à trouver une solution est limité dans le temps. La durée du droit aux prestations dépend de l'âge et des années d'engagement du collaborateur/de la collaboratrice concerné(e) au moment où le plafond des coûts commence à s'appliquer (voir aperçu ci-dessous).

² Un salaire mensuel équivaut au salaire annuel brut contractuel divisé par 12. Dans le présent plan social, le salaire annuel brut s'entend en fonction du taux d'occupation, 13^e mois de salaire compris, sans les allocations ni les frais.

³ Le délai de résiliation est intégré dans la phase de réorientation (trois mois) et le plafond des coûts.

⁴ Le collaborateur/La collaboratrice peut bénéficier des prestations aux maximum pendant la phase de réorientation (trois mois) et jusqu'à concurrence du montant du plafond des coûts (nombre de salaires mensuels).

Années d'engagement / Âge	< 50 ans	50 à < 55 ans	55 à < 60 ans	À partir de 60 ans
Jusqu'à 5	3+1	3+1	3+3	3+8
>5 à 10	3+2	3+2	3+5	3+8
>10 à 20	3+4	3+4	3+6	3+8
Plus de 20	3+5	3+7	3+7	3+10

Exemple de lecture: collaborateur/collaboratrice de 45 ans avec neuf années d'engagement dispose de trois mois de phase de réorientation et deux mois de plafond des coûts.

4.3 Phase entre la notification de la perte de l'emploi et le début de la phase de réorientation («phase préliminaire»).

¹ Cette phase couvre la période qui s'écoule entre la notification écrite individuelle de la perte de l'emploi et le début fixé de la phase de réorientation de trois mois. La convention correspondante (plafond des coûts, prestation de sortie ou évent. retraite anticipée) est établie et signée sur la base de la décision de la personne concernée pendant cette phase. La phase préliminaire dure au moins deux semaines.

² Cette phase préliminaire englobe le conseil et le soutien par le Centre de carrière de la Poste. Elle doit être mise à profit pour trouver à temps un nouveau débouché professionnel interne ou externe.

³ Les collaborateurs/collaboratrices concerné(e)s effectuent un bilan individuel avec le soutien du Centre de carrière de la Poste et se préparent au processus de candidature (examen du dossier, entraînement à l'entretien d'embauche, etc.).

⁴ Si le collaborateur/la collaboratrice concerné(e) trouve un nouvel emploi durant cette phase (en général au moment où le plafond des coûts commence à s'appliquer), il/elle a droit à une éventuelle compensation conformément au chiffre 6. Les dispositions relatives à l'acceptabilité selon le chiffre 5 s'appliquent dès le début de la «phase préliminaire». Si le collaborateur/la collaboratrice refuse une offre réputée acceptable, il/elle perd son droit aux autres prestations du plan social et l'employeur peut résilier les rapports de travail sans indemnité en respectant le délai de résiliation contractuel.

4.4 Phase de réorientation

- ¹ La phase de réorientation commence au plus tôt le premier jour du mois suivant la notification personnelle par écrit de la perte de son emploi au collaborateur/à la collaboratrice.
- ² La phase de réorientation débute trois mois avant le début convenu de l'application du plafond des coûts. Elle dure toujours trois mois. Les personnes concernées sont accompagnées activement par le Centre de carrière de la Poste pendant cette phase. Cet accompagnement comporte des rendez-vous réguliers pour un entretien, un soutien dans la recherche d'emploi, un entraînement aux entretiens d'embauche, etc.
- ³ Si le collaborateur/la collaboratrice refuse une offre réputée acceptable selon les dispositions relatives à l'acceptabilité (chiffre 5), il/elle perd son droit aux autres prestations du plan social et l'employeur peut résilier les rapports de travail sans indemnité en respectant le délai de résiliation contractuel.
- ⁴ Si le collaborateur/la collaboratrice concerné(e) trouve un nouvel emploi pendant cette phase, il/elle a droit à une éventuelle compensation conformément au chiffre 6.
- ⁵ Si le collaborateur/la collaboratrice n'a pas trouvé de nouvel emploi pendant la phase de réorientation et qu'il/elle n'a pas reçu d'offre acceptable, soit il/elle est transféré(e) dans le plafond des coûts, soit un départ a lieu au début du plafond des coûts avec une prestation de sortie selon le chiffre 4.7.

4.5 Plafond des coûts

- ¹ Les collaborateurs/collaboratrices qui ont opté pour un départ avec prestation de sortie conformément au chiffre 4.7 quittent l'employeur, sauf accord contraire, à la fin de la phase de réorientation.
- ² Les collaborateurs/collaboratrices qui sont transféré(e)s dans le plafond des coûts continuent d'être accompagnés(e)s activement par le Centre de carrière de la Poste et les rapports de travail demeurent au max. jusqu'à la fin de la phase de réorientation.
- ³ Les collaborateurs/collaboratrices bénéficient du temps nécessaire pour se préparer de manière approfondie au processus de postulation et chercher de nouvelles perspectives. Ils peuvent y consacrer 20% du taux d'occupation convenu contractuellement.
- ⁴ Les dispositions relatives à l'acceptabilité selon le chiffre 5 ainsi que les éventuelles compensations selon le chiffre 6 au moment de la prise d'une nouvelle fonction s'appliquent jusqu'à la fin du plafond des coûts.
- ⁵ En cas de prise d'une nouvelle fonction en dehors du groupe 1, si le plafond de coûts n'a pas été épuisé, un montant de CHF 1000.– est versé pour chaque mois restant du plafond des coûts au prorata du taux d'occupation. Avec une éventuelle compensation selon le chiffre 6, c'est, au maximum, le solde du plafond des coûts encore à disposition au moment du changement d'emploi qui est versé.

4.6 Formations continues

- ¹ Pour améliorer la compétitivité sur le marché du travail, une contribution financière d'un montant maximal de CHF 15 000.– (coût de la formation et temps de travail) peut être proposée en sus du plafond des coûts pour des mesures de formation continue.
- ² Il incombe au/à la responsable de conduite d'approuver les coûts de la formation continue; le Centre de carrière émet une recommandation à ce sujet à son intention.
- ³ Les frais de déplacement sont à la charge du collaborateur/de la collaboratrice.
- ⁴ Le droit expire automatiquement en cas d'acceptation d'un emploi ou à l'expiration du plafond des coûts dans la mesure où la formation continue n'a pas encore commencé.

¹ La Poste Suisse SA et les sociétés du groupe entièrement consolidées

4.7 Prestation de sortie

- ¹ À la fin de la phase de réorientation intervient, si tel est le choix retenu, un départ du groupe avec une prestation de sortie. La décision de savoir si un départ est choisi avec une prestation de sortie est prise pendant la phase préliminaire et consignée dans une convention (cf. chiffre 4.3 pt 1 ci-dessus).
- ² Si le collaborateur/la collaboratrice souhaite effectuer un rachat à la caisse de pensions à laquelle il/elle cotise jusqu'alors, la prestation de sortie est versée un mois avant son départ. Si telle est l'option retenue par le collaborateur/la collaboratrice, il/elle doit l'annoncer au plus tard à la fin du premier mois de la phase de réorientation.
- ³ S'il/Si elle opte pour une retraite anticipée volontaire avec prestations complémentaires au sens du chiffre 7, le collaborateur/la collaboratrice n'a droit à aucune prestation de sortie.
- ⁴ Les éventuelles pertes financières découlant du futur nouvel emploi (cf. chiffre 6) ne sont pas compensées en cas de départ avec une prestation de sortie. Le montant de la prestation de sortie dépend de l'âge et des années d'engagement au moment où le plafond des coûts commence à s'appliquer (cf. aperçu ci-après). L'étendue maximale des prestations figure dans le tableau ci-dessous (nombre de mois). Elle se compose de la phase de réorientation (chaque fois 3 mois) ainsi que de la prestation de sortie (correspond au droit allant au-delà des trois mois).

Années d'engagement / Âge	< 50 ans	50 à < 55 ans	55 à < 60 ans	À partir de 60 ans
Jusqu'à 5	3+1	3+1	3+3	3+8
>5 à 10	3+2	3+2	3+5	3+8
>10 à 20	3+4	3+4	3+6	3+8
Plus de 20	3+5	3+7	3+7	3+10

- ⁵ Dans tous les cas, la prestation de sortie est limitée au nombre de mois restants entre le moment du départ et l'âge AVS ordinaire.
- ⁶ L'employeur peut exiger le remboursement total ou partiel d'une prestation de sortie octroyée si une nouvelle embauche intervient au sein du groupe au cours d'une période correspondant à l'étendue de la prestation accordée.

5. Dispositions relatives à l'acceptabilité

5.1 Offres d'emploi acceptables

- ¹ Le collaborateur/La collaboratrice qui refuse un poste acceptable dans le cadre de changements organisationnels ou pendant la durée des prestations du plan social (du début de la «phase préliminaire» à la fin du plafond des coûts) perd son droit à d'autres prestations.
- ² Les offres d'emploi au sein du groupe sont réputées acceptables si les conditions suivantes sont réunies:
 - a. Réduction du salaire équivalente au maximum à 15% de l'actuel salaire annuel de base (base: cf. chiffre 4.2 alinéa 2). Les pertes salariales peuvent découler de la réduction du salaire annuel de base et/ou de la réduction du taux d'occupation.
 - b. Le temps de trajet pour se rendre au travail n'excède pas 90 minutes par trajet (de la porte du domicile à la porte du lieu de travail) en transports publics. Le nouveau temps de trajet, s'il est de même longueur ou plus court que l'actuel, est dans tous les cas réputé acceptable (même s'il excède 90 minutes par trajet). Pour les collaborateurs à temps partiel avec un taux d'occupation allant jusqu'à 50% et plus de deux jours de travail par semaine comportant moins de 5 heures de travail par jour, une acceptabilité réduite de 60 minutes par trajet au maximum s'applique.
 - c. Prise en compte adéquate des compétences, de l'activité exercée jusqu'ici et de la formation
 - d. Prise en compte des conditions locales et sectorielles, en particulier des conditions d'emploi générales et usuelles du marché du travail concerné

- ³ L'employeur peut proposer aux personnes concernées des offres d'emploi situées hors du champ d'acceptabilité. Si le collaborateur/la collaboratrice refuse un tel poste, son droit aux prestations du plan social demeure inchangé.
- ⁴ Si le collaborateur/la collaboratrice refuse un poste réputé acceptable pendant la «phase préliminaire», il/elle perd son droit à d'autres prestations du plan social. Dans ce cas, l'employeur peut résilier les rapports de travail sans indemnité en respectant le délai contractuel de résiliation.

5.2 Modification des rapports de travail

- ¹ En cas de modification des rapports de travail (p. ex. salaire, lieu de travail), les conditions d'acceptabilité mentionnées au chiffre 5.1 s'appliquent.
- ² Si le collaborateur/la collaboratrice refuse une offre acceptable, l'employeur entreprend une résiliation des rapports de travail et le collaborateur/la collaboratrice n'a plus droit aux prestations du plan social.

6. Compensation des pertes financières en cas de changement d'emploi

- ¹ Les réductions de salaire, la suppression d'allocations et d'allocations spéciales régulières prises en compte dans le salaire assuré ainsi que les frais de trajet supplémentaires découlant du nouveau poste sont indemnisés au maximum jusqu'à concurrence du plafond des coûts restant au moment du changement de poste. Les pertes financières doivent être justifiées par le collaborateur/la collaboratrice et sont compensées sous la forme d'un versement unique, en général avec le dernier salaire des rapports de travail actuels.
- ² La compensation des allocations n'intervient que si toutes les allocations sont totalement supprimées au nouveau poste.
- ³ Tous les calculs se fondent sur l'année d'engagement au début du plafond des coûts.
- ⁴ Avec le versement de la compensation, le préavis est réputé indemnisé.
- ⁵ Les pertes justifiées sont compensées comme suit:

Réduction du salaire et/ou du taux d'occupation	
Calcul du droit	Compensation
Jusqu'à la 5 ^e année d'engagement incluse	50% de la différence par rapport au salaire de base annuel
De la 6 ^e à la 10 ^e année d'engagement incluse	100% de la différence par rapport au salaire de base annuel
À partir de la 11 ^e année d'engagement	150% de la différence par rapport au salaire de base annuel

Suppression d'allocations	
En cas de suppression d'allocations et d'allocations spéciales régulières versées comptant dans le salaire assuré, le dernier montant annuel (somme des allocations versées au cours des 12 derniers mois avant le départ) justifié ou calculé conformément au tableau ci-dessous est généralement compensé avec le dernier salaire des rapports actuels de travail.	
Calcul du droit	Compensation
Jusqu'à la 5 ^e année d'engagement incluse	50% du montant annuel
De la 6 ^e à la 10 ^e année d'engagement incluse	100% du montant annuel
À partir de la 11 ^e année d'engagement	150% du montant annuel

Frais de trajet	
Frais de trajet supplémentaires attestés pendant un an	Au maximum CHF 3000.–, à titre unique

7. Départ à la retraite dans le cadre du plan social

- ¹ Les collaborateurs/collaboratrices qui ont au moins 62 ans au début du plafond des coûts ou atteignent 62 ans pendant qu'ils/elles bénéficient du plafond des coûts peuvent faire valoir un droit à une retraite anticipée volontaire avec prestations complémentaires conformément à l'alinéa 2.
- ² L'employeur verse aux collaborateurs/collaboratrices concerné(e)s, s'ils/si elles prennent une retraite anticipée volontaire dans le cadre du plan social à l'âge de 62 ans révolus:
 - a. une augmentation du capital d'épargne individuel de CHF 1700.– (au prorata du taux d'occupation) par mois et au prorata du temps séparant le collaborateur/la collaboratrice de l'âge de 65 ans. Le montant devant être versé est directement transféré à la Caisse de pensions Poste;
 - b. une rente transitoire de CHF 2000.– par mois au prorata du taux d'occupation jusqu'à l'âge AVS ordinaire.

8. Cas de rigueur

- ¹ Dans des cas de rigueur, le Groupe de contrôle paritaire peut décider de montants financiers supplémentaires ou prendre d'autres mesures pertinentes.
- ² Le collaborateur/La collaboratrice présente l'état des faits par écrit sous la forme d'une demande adressée au Groupe de contrôle paritaire.
- ³ Avant de prendre sa décision, celui-ci peut soumettre la demande à un service spécialisé de son choix à des fins d'évaluation.
- ⁴ Le collaborateur/La collaboratrice est tenu(e) de renseigner le service spécialisé. Après examen de la demande, ce dernier émet une recommandation à l'intention du Groupe de contrôle paritaire.

9. Collaboration entre les partenaires sociaux

9.1 Groupe de contrôle paritaire

- ¹ L'exécution du présent plan social est accompagnée par le Groupe de contrôle paritaire permanent de la Convention Plan social Poste composé de quatre membres (un membre pour syndicom, un membre pour transfair et deux membres pour la Poste). Les suppléances sont possibles. Des experts d'IMS ou des syndicats peuvent au besoin être sollicités pour l'évaluation de l'application du plan social IMS ainsi que pour l'évaluation de cas particuliers.
- ² La présidence et le secrétariat du Groupe de contrôle paritaire sont assurés par la Poste. Au surplus, le Groupe de contrôle paritaire s'organise lui-même. Il peut faire appel, selon les cas, à des experts et à des représentants des unités concernées.

9.2 Attributions du Groupe de contrôle paritaire

- ¹ Le Groupe de contrôle paritaire a les attributions suivantes:
 - a. surveiller l'exécution du plan social en général
 - b. sur demande, vérifier l'application du plan social dans des cas particuliers
 - c. examiner les demandes des personnes concernées à plusieurs titres
 - d. statuer sur les cas de rigueur
 - e. accorder des aides dans les cas de rigueur
 - f. traiter les cas particuliers dans lesquels les mesures du présent plan social aboutissent à des situations inadéquates, par exemple en matière d'acceptabilité et de formation continue
 - g. définir les notions relatives à la durée du travail

9.3 Décisions du Groupe de contrôle paritaire

- ¹ Le Groupe de contrôle paritaire rend une décision dans les cas visés au chiffre 9.2. À défaut d'accord, il appartient à la commission spécialisée du groupe (cf. chiffre 4.1, alinéa 2 de la convention «CCT faitière») de statuer définitivement.
- ² La Poste dispose de deux voix et les syndicats disposent chacun d'une voix. S'ils ne parviennent pas à un accord, le Groupe de contrôle paritaire est chargé de chercher une nouvelle solution.

10. Dispositions finales

- ¹ Le présent plan social entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et prend fin le 31 décembre 2025. Si aucun des partenaires à la négociation ne demande par écrit de négociations en vue d'un renouvellement avant le 31 juillet 2025, le plan social sera automatiquement prolongé d'une année, jusqu'au 31 décembre 2026.
- ² Le présent plan social s'applique à tous les collaborateurs/toutes les collaboratrices selon le champ d'application (chiffre 2) qui, pendant sa durée de validité (c'est-à-dire à partir du 1^{er} janvier 2023) sont informé(e)s personnellement par écrit de la perte de leur emploi à la suite de changements au sein de l'entreprise.

Le présent plan social est établi en langues allemande, française et italienne. Les négociations ayant eu lieu en allemand, la version allemande prime les traductions.