



CCT 2015: Tout le monde
sous un même toit
Six revendications
pour la CCT de l'avenir



CCT POSTE

 **syndicom**

Editorial



Chère collègue, Cher collègue,

A mi-août 2013, la situation est la suivante: syndicom – syndicat des médias et de la communication entame les négociations CCT avec la Poste. Ces négociations sont nécessaires, car le prochain passage des conditions d’embauche du droit public dans le droit privé implique une transformation de la convention collective de travail. Mais la transformation de la CCT n’est pas une raison pour détériorer les conditions d’embauche à la Poste. C’est pourquoi syndicom place son catalogue de revendications sous la devise:

«Oui à la transformation – Non aux détériorations!»

Fidèles à cette devise, nous ne présentons dans notre catalogue que des revendications réalistes. Et nous attendons de la Poste qu’elle en fasse de même. Il faut enfin mettre un terme au discours sur les salaires du marché. La Poste est le marché et le marché est la Poste. A qui la Poste veut-elle donc se comparer? Une collaboratrice front office doit-elle être comparée à une vendeuse de chaussures? Un distributeur de colis à un livreur de pizzas? – Il est temps que les responsables de la Poste reviennent à la réalité de leur propre entreprise.

Le catalogue de revendications permet une transformation judicieuse. Nous voulons moderniser la CCT et la développer de façon progressiste. Nos revendications sont pragmatiques et constructives – mais syndicom ne laisse pas place aux détériorations.

Enfin, il convient de relever que le catalogue de revendications ne contient que les points qui doivent être modifiés ou repris de façon absolument inchangée dans la nouvelle CCT. Tous les autres points qui ne sont pas mentionnés doivent être maintenus.

*Avec mes salutations collégiales
Kaspar Bütikofer
Secrétaire central du secteur Logistique*

Avec un catalogue de revendications pragmatique, syndicom permet une transformation judicieuse de la CCT.

CCT 2015: Tout le monde sous un même toit

Six revendications pour la CCT de l'avenir



syndicom – Syndicat des médias et de la communication pose six exigences principales en vue du renouvellement de la CCT:

- 1** Une CCT pour tout le groupe: Tout le monde sous un même toit – aussi les sous-traitants
- 2** Des salaires équitables grâce à un système salarial équitable
- 3** Moins de stress et des temps de travail transparents
- 4** Plus de participation sur le lieu de travail
- 5** Sécurité de l'emploi et protection contre le licenciement
- 6** Pour une Poste attrayante avec des prestations sociales solides



1^{ère} revendication: Une CCT pour tout le groupe: Tout le monde sous un même toit – aussi les sous-traitants



Pas de système à deux classes à la Poste

Une convention collective de travail doit s'appliquer à toutes et à tous. Aussi aux employés de sous-traitants. Nous ne voulons pas que la Poste puisse contourner la convention collective de travail en confiant des prestations de service à des tiers. C'est aujourd'hui le cas à CarPostal: seulement la moitié du personnel de conduite est engagée à CarPostal SA et soumise à la CCT. L'autre moitié est employée auprès de sous-traitants, lesdits entrepreneurs de CarPostal, et n'est pas soumise à la CCT. Conséquences: les conditions d'embauche sont moins bonnes et les salaires nettement plus bas. Il faut enfin mettre un terme à cette situation: nous ne voulons pas d'un système à deux classes. Quiconque fournit des prestations pour la Poste doit être soumis à la CCT.

CCT-cadre

- Toutes les filiales de groupe doivent être affiliées à une CCT. Le droit contractuel aujourd'hui morcelé doit être harmonisé sous une CCT.

Champ d'application

- Les filiales du groupe Poste et ses champs d'activité sont définis dans le domaine d'application.
- Pas de sous-filiale. Le champ d'application de la CCT-cadre s'étend aussi aux sous-filiales.
- Les apprentis doivent être soumis à la CCT.
- Extension de la CCT aux sous-traitants (par ex. entrepreneurs de cars postaux).

Devoir de paix sociale

- Devoir relatif de paix sociale

Les apprentis sous la CCT

La transformation signifie qu'il faut à nouveau régler le droit contractuel morcelé à la Poste. syndicom exige donc: «Tout le monde sous un même toit!» Nous voulons une convention collective de travail valable pour l'ensemble du groupe. Cela doit aussi s'appliquer aux personnes en formation à la Poste. Les apprentis ont aussi des droits! C'est pourquoi nous exigeons qu'ils soient soumis à la CCT 2015 et ainsi protégés.



3^e revendication: Moins de stress et des temps de travail transparents

Temps de travail

- Réduction du temps de travail hebdomadaire d'une heure.
- Il n'est pas possible d'aller au-delà du règlement actuel: le temps de travail normal se base sur la semaine de 41 heures. Il est accompli en 42 heures hebdomadaires. Le temps de travail exécuté en plus est compensé par une semaine de vacances supplémentaire par année civile.

Durée maximale du travail

- La durée quotidienne et annuelle maximale du travail est limitée: la durée quotidienne maximale s'élève à 10 heures; la durée annuelle (heures supplémentaires et temps supplémentaire) se monte à 50 heures au maximum.

Temps supplémentaire

- Les collaborateurs peuvent être tenus de faire des heures supplémentaires et du temps supplémentaire seulement dans des cas exceptionnels et pour autant que l'entreprise l'exige et si les circonstances personnelles le permettent. Le temps supplémentaire doit être compensé par du temps libre, d'entente avec le supérieur. Le temps supplémentaire qui ne peut pas être compensé peut être dédommagé une fois par année par un supplément jusqu'à concurrence de maximum 50 heures.

Travail et temps libre

Jours libres

- Le temps de travail est effectué dans une semaine de 5 jours. Les jours libres sont répartis de façon consécutive.
- Les collaborateurs ont droit à 114 jours libres par année civile (52 dimanches, 52 samedis et 10 jours fériés).

Pauses

- Au moins le statu quo pour les pauses payées (15 min. par jour).
- Droit à au moins 30 minutes de pause à midi.
- Les interruptions de travail plus longues valent comme temps de travail et doivent être payées.

Vacances

- Au moins le statu quo pour le droit aux vacances et pour la semaine de compensation.
- Au moins deux semaines consécutives peuvent être prises.

Travail irrégulier

Travail de nuit/en équipe

- Pas de longues pauses, resp. pas d'interruptions de travail. Les interruptions de travail valent comme temps de travail et doivent être payées comme telles.
- Les transferts doivent être réglés: par exemple, rotation vers l'avant.
- Suppléments de temps pour travail de nuit: statu quo.

Travail du dimanche

- Pas de différence entre le travail de nuit régulier et irrégulier, donc un supplément de 50%.

Planification des tableaux de service

- La planification des tableaux de service est effectuée une fois par an. La planification définitive est disponible un mois à l'avance.

Travail flexible

Temps partiel

- Le temps de travail partiel doit être réglé plus strictement:
 1. Les réglementations du temps supplémentaire s'appliquent au prorata aussi pour le temps partiel.
 2. Si du temps supplémentaire est effectué régulièrement, le taux d'occupation doit pouvoir être adapté.
 3. Le modèle «Temps de travail partiel avec taux d'occupation cadre» doit être supprimé sans être remplacé.

Travail sur appel

- Le service de piquet est inadmissible.

Compte épargne-temps

- Le compte épargne-temps doit être maintenu; les retraits interviennent d'un commun accord.





Semaine de cinq jours

La Poste veut des conditions d'embauche modernes. Et la semaine de cinq jours est moderne. Actuellement, elle est pratiquée presque partout. Les CFF, où l'on travaille 24h/24, appliquent aussi la semaine de cinq jours. Sa mise en œuvre est simple: chaque collaboratrice/chaque collaborateur a droit à 114 jours libres par an (deux jours libres par semaine: $52 \times 2 = 104$ plus 10 jours fériés). Cette formule simple permet d'appliquer la semaine de cinq jours, aussi dans les domaines où l'on travaille le samedi ou les jours fériés. Les congés du samedi et du dimanche ne sont pas obligatoires. Avec un peu de flexibilité de la part de la Poste, l'introduction de la semaine de cinq jours ne pose pas de problème. L'offre de prestations de la Poste d'un niveau élevé et la semaine de cinq jours ne sont pas contradictoires!

Pas de discrimination des employé·e·s à temps partiel

La tendance est au travail à temps partiel. Actuellement, nombreux sont celles et ceux qui ne veulent ou ne peuvent plus travailler à plein temps. La conciliation entre la vie professionnelle et la vie de famille implique souvent le travail à temps partiel. Il est donc très important que la Poste soutienne la possibilité de travailler à temps partiel. Mais le temps partiel doit reposer sur une base volontaire. Et les travailleurs·euses à temps partiel ne doivent pas être défavorisés. Souvent mobilisés comme de la main d'œuvre flexible, corvéable à merci, ils sont actuellement mal protégés. La convention collective de travail doit combler cette lacune. C'est pour cette raison que le modèle du travail à temps partiel avec taux d'occupation cadre doit être supprimé sans être remplacé, car cette forme de travail ne doit pas mener à la précarisation. Les travailleurs à temps partiel doivent bénéficier du même traitement que les travailleurs à plein temps; les prescriptions sur la durée maximale du temps de travail et la limitation des heures supplémentaires doivent s'appliquer au prorata.



4^e revendication: Plus de participation sur le lieu de travail



Exécution

Exécution CCT

- La CCT Poste 2015 fera mention d'une commission paritaire Formation et Exécution de la CCT chargée de veiller à l'exécution de la CCT Poste dans l'ensemble du groupe et de prononcer des sanctions à l'encontre des unités qui violent les dispositions CCT. Elle sera occupée paritairement par les parties signataires (Poste/syndicats).

Tribunal arbitral

- Prendre les dispositions de la CCT SGr

Commissions paritaires

Protection de la santé et sécurité au travail

- La commission paritaire surveille le respect de l'Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail et donne des recommandations contraignantes à l'intention des domaines.

Diversity

- La commission paritaire veille à l'égalité des chances entre les sexes, les générations et les nations dans le champ d'application de la CCT Poste et donne des recommandations contraignantes à l'intention des domaines.

Institutions sociales

- La commission paritaire surveille l'offre sociale au groupe Poste et donne des recommandations contraignantes à l'intention des domaines.

Organes de participation

Commission d'entreprise nationale

- Au niveau du groupe par domaine. Ces commissions sont invitées quatre fois par an par la Poste à des séances lors desquelles toutes les informations relatives à l'entreprise sont transmises aux représentations syndicales. Les thèmes CCT ne sont pas traités dans le cadre des commissions d'entreprise. La commission nationale est formée des commissions d'entreprise régionales.

Commission d'entreprise régionale

- Les CoEnt sont composées de 5 membres issus des syndicats signataires. Les domaines invitent les CoEnt quatre fois par an. Ils les informent sur les modifications régionales et assurent ainsi la communication au niveau de la participation d'entreprise.

Commissions du personnel

- Ici, les dispositions de la loi sur la participation s'appliquent dans leur intégralité. Une commission du personnel est mise sur pied dans toutes les UO de la Poste ayant plus de 50 collaborateurs. Les droits de participation dans l'entreprise doivent être étendus.

Formation

Formation

- Sur demande des syndicats signataires, cette commission décide chaque année les cours financés par le fonds. Ces cours sont ouverts à tous les collaborateurs du champ d'application de la CCT Poste.

Exemption

- Tous les collaborateurs de la Poste ont droit à 5 jours de congé payés par année pour leur formation syndicale. L'attestation de cours d'un des centres de formation syndicale (Movendo ou Transfair) fait office de justificatif.





Congés syndicaux

Congé syndical

- 20 jours par année sont octroyés pour leurs activités syndicales aux collaborateurs du champ d'application de la CCT qui collaborent aux organes exécutifs nationaux des syndicats signataires (branches, entreprises – ou comités de domaine). Ces journées sont calculées sur une base de 8,24 heures pour une semaine de cinq jours ou de 7 heures pour une semaine de six jours; dans chaque cas, le temps de travail effectivement prévu est accompli. Cette réglementation s'applique aussi aux collaborateurs de la Poste engagés à temps partiel.

Formation pour toutes et tous

L'économie suisse se développe toujours plus vers une société de services basée sur le savoir. La Poste fait aussi partie de cette évolution. La formation professionnelle et continue est de plus en plus la clé du succès. La formation est un élément central du travail syndical et doit avoir plus de poids dans la CCT: tous les collaborateurs doivent avoir cinq jours de congé de formation par an; le fonds de solidarité participe aux coûts de l'offre de formation.

Une CCT forte a besoin d'une commission d'exécution forte

La qualité d'une convention collective de travail se mesure au respect qui lui est porté. Un organe d'exécution indépendant est nécessaire pour qu'une CCT soit correctement mise en œuvre. Ce point fait actuellement défaut dans la CCT en vigueur. Il n'y a pas d'application efficace. Si la Poste et syndicom ne parviennent pas à s'entendre sur l'application correcte de la convention collective de travail ou le respect du droit du travail, des années peuvent s'écouler jusqu'à ce que les partenaires sociaux trouvent une solution. Il s'agit souvent de compromis pour maintenir la paix sociale. Il faut enfin mettre un terme à cette situation. Un organe d'exécution paritaire avec des compétences décisionnelles est nécessaire à la mise en œuvre correcte et systématique de la nouvelle CCT dans le vaste groupe Poste.



5^e revendication: Sécurité de l'emploi et protection contre le licenciement



Membres syndicaux actifs

- Les fonctionnaires syndicaux bénéficient pendant leur mandat d'une protection absolue contre le licenciement, excepté en cas de violation sévère de leurs obligations professionnelles ou d'infractions. Cette protection contre le licenciement s'applique aussi durant une année après le retrait des organes.

Sécurité de l'emploi

«Hire and fire» est le rêve de nombreux managers – aussi à la Poste. Et le droit du travail ne constitue qu'un faible rempart contre cette menace. Jusqu'ici, la Poste connaissait une bonne protection contre le licenciement. Et à juste raison: les nombreux collaborateurs sont au bénéfice d'une formation de monopole ou travaillent dans des régions où le marché du travail est faible. Comme cela ne changera pas sous le nouveau droit, la protection contre le licenciement doit continuer d'être inscrite dans la nouvelle CCT; notamment le réengagement en cas de licenciement injustifié ainsi que la protection contre le licenciement pour des raisons économiques dès 55 ans. La sécurité de l'emploi à la Poste, d'un niveau élevé, doit être préservée d'une manière générale en maintenant le plan social de manière inchangée. Car en cas de restructurations économiques, la perspective professionnelle doit rester l'objectif prioritaire.

Dispositions concernant la protection contre le licenciement

Pas de liberté de résiliation

- La protection actuelle contre le licenciement est conservée. La résiliation est seulement possible dans les cas de figure suivants: manquement aux obligations professionnelles, prestation lacunaire ou d'inaptitude, motifs économiques ou entrepreneuriaux d'une extrême gravité, refus d'un travail acceptable.

Plan social

- Le plan social (annexe 5) est poursuivi:
 - Pas de licenciement pour des motifs économiques dès 55 ans.
 - Mesures en matière d'emploi.

Dispositions concernant la protection contre le licenciement

Maladie et accident

- Une protection contre le licenciement complète est accordée par la Poste ou par une assurance d'indemnités journalières pendant la durée totale du devoir de maintien du paiement du salaire.

Davantage de protection pour les syndicalistes actifs

Quiconque défend ses droits et s'engage pour ses collègues doit être protégé. La convention collective de travail ne fonctionne que si les collaborateurs s'engagent sur le lieu de travail pour son application. Quiconque est actif dans une commission du personnel ou dans d'autres organes de la participation au sein de l'entreprise doit pouvoir le faire sans pression ni crainte. On doit pouvoir exprimer son opinion face au chef sans craindre des représailles ou être menacé de licenciement. La participation des partenaires sociaux dans l'entreprise fonctionne seulement si elle intervient au même niveau. Pour éviter tout rapport de dépendance, une protection absolue contre le licenciement est nécessaire pour les membres élus d'organes de participation et d'organes syndicaux.



6^e revendication: Pour une Poste attrayante avec des prestations sociales solides

Âge

Retraite anticipée à 62 ans

- La possibilité de prendre sa retraite avant l'âge ordinaire de la retraite doit être renforcée en améliorant l'objectif de prestation et en conservant/développant la rente-pont (jusqu'à la rente AVS).

Retraite partielle

- La réduction du taux d'occupation est encouragée dès 55 ans à partir du moment où l'employeur participe à la sécurité sociale de ses employés en maintenant les cotisations aux assurances sociales sur la base du taux d'occupation initial (AVS, AC et LPP).

Conciliation entre travail et famille

Temps de travail flexibles

- La Poste laisse une grande marge de manœuvre aux parents à charge d'enfants en bas âge pour organiser leurs horaires de travail, afin de concilier profession et famille. Ceci vaut tout particulièrement pour le travail à temps partiel et pour le travail en équipe.

Contributions à la prise en charge d'enfants hors du foyer familial

- La Poste soutient les collaborateurs avec des enfants en facilitant leur prise en charge hors du foyer familial par le versement de contributions aux parents ou aux structures d'accueil de la petite enfance. Là où l'offre d'encadrement est déficiente, la Poste soutient la mise en place d'un encadrement couvrant les besoins.

Absences payées

Congé maternité

- Congé maternité: introduction d'un congé maternité – droit à ce congé sans certificat médical.

Congé paternité

- Alignement sur le congé instauré à la Confédération et dans plusieurs entreprises fédérales, soit au moins 10 jours.

Congé d'adoption

- Similaire au congé paternité.

Congé-jeunesse

- Congé pour du travail extrascolaire (jeunesse et sport).

Sociale et sûre

- Maintien du paiement du salaire en cas de maladie, d'accident: 730 jours à 100%.

Plan social

- Le plan social en vigueur selon l'annexe 5 CCT Poste (version 2011) sera repris dans la CCT Poste 2015 pour l'ensemble du domaine d'application et continuera d'être appliqué.

Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

Une transformation s'impose aussi pour mieux concilier l'activité professionnelle et la vie de famille. La société a évolué: les femmes et les hommes veulent l'égalité de traitement en matière d'emploi. La nouvelle CCT doit en tenir compte. Il faut suffisamment d'établissements de garde d'enfants et des subventions pour les crèches et garderies. Il faut des temps de travail favorables à la famille qui laissent suffisamment de flexibilité pour les tâches d'encadrement. Les travailleurs à temps partiel doivent être mis sur un pied d'égalité avec toutes celles et ceux qui travaillent à plein temps. Et une protection efficace est nécessaire pour contrer l'obligation largement répandue à la Poste de faire des heures supplémentaires interminables.

Retraite partielle

Il faut donner une chance aux jeunes et réduire la charge de travail des travailleurs âgés. Le modèle de retraite partielle est la solution idéale. Les collaborateurs de plus de 55 ans doivent avoir la possibilité de réduire leur taux d'occupation. Cela permet un retrait progressif de la vie professionnelle. En particulier les collaborateurs ayant un travail physique pénible ont la possibilité de réduire leur charge de travail. Afin que ce modèle permette d'échapper au piège de la pauvreté à l'âge de la retraite, la sécurité sociale doit être garantie. Par exemple, en assurant le versement des cotisations aux assurances sociales (AVS, caisse de pension, etc.) sur la base d'un travail à plein temps. Cela profite en contrepartie aux personnes arrivant sur le marché du travail, notamment aux jeunes ayant achevé leur apprentissage. Le modèle de retraite partielle donne une chance aux jeunes et garantit à l'employeur le transfert de savoir entre les générations. Une situation où tout le monde est gagnant!





Un mot pour conclure

Chère collègue, Cher collègue,

En décembre 2011, syndicom – syndicat des médias et de la communication a commencé à travailler à l'établissement du catalogue de revendications pour la nouvelle convention collective de travail Poste (CCT 2015). Le 21 février 2013, l'assemblée des délégué·e·s de branche a approuvé les revendications à l'unanimité.

Le travail a été réalisé du bas vers le haut: il a débuté par une vaste enquête à laquelle tous les collaborateurs de la Poste ont pu participer. Sur la base du résultat de l'enquête, trois groupes de travail composés de syndicalistes actifs ont ensuite élaboré le projet du catalogue de revendications. Il a été discuté lors de nombreuses assemblées. Cette procédure de consultation a débouché sur toute une série de suggestions et propositions que l'assemblée des délégué·e·s a ensuite discutées, puis mises au point pour le catalogue.

De nombreuses collègues et de nombreux collègues de tous les domaines de la Poste ont collaboré avec engagement à l'élaboration des revendications. On leur doit l'écho globalement positif suscité par le présent catalogue. Tous les membres engagés de syndicom sont la clé du succès du renouvellement de la CCT. Je leur adresse d'ores et déjà mes sincères remerciements!

syndicom est prêt pour les négociations! Nous exigeons de la Poste qu'elle présente aussi ses positions de manière ouverte et transparente. Nous voulons savoir avec qui nous négocions, à quoi nous nous engageons et comment nous devons réagir.

Nous espérons que les négociations seront constructives, transparentes et équitables – dignes d'un bon partenariat social.

Nicoletta Satraniti

Membre du comité de la branche Poste