



Résultat du sondage CCT

Ce que veulent les collègues de la Poste

Tout le monde
sous
un même toit

CCT POSTE

 **syndicom**

Editorial



Un grand merci!

Chère collègue, cher collègue,

En décembre 2010, le Parlement a soumis la législation postale à une révision totale. La nouvelle base légale – valable pour la Poste, mais aussi pour les opérateurs privés – entrera en vigueur au 3^e trimestre 2012. Ainsi, les conditions d'engagement à la Poste seront régies par le droit privé après un délai transitoire de deux ans au maximum.

De point de vue syndical, cela signifie qu'il faut renouveler les conventions collectives de travail (CCT) conclues avec la Poste suisse depuis 2002. Le syndicat syndicom relève volontiers ce défi. Ce d'autant qu'il lui manque aujourd'hui une vue d'ensemble sur toutes les conventions du groupe – en raison de la politique d'externalisation offensive que la Poste mène depuis dix ans.

Nous voulons corriger cette situation. Raison pour laquelle syndicom exige que toutes les sociétés du groupe de la Poste soient soumises à une CCT-cadre.

Le syndicat syndicom compte ouvrir les négociations avec un catalogue de revendications élaboré démocratiquement. La position syndicale doit être définie de bas en haut! Les collègues doivent pouvoir dire ce qu'ils pensent et ce qu'ils veulent. C'est pourquoi syndicom a réalisé un sondage à large échelle sur la CCT. Ce sondage a remporté un grand succès: 13% de nos membres et 10% des postiers non organisés nous ont donné leur avis sur la tournure qu'ils souhaitent voir prendre pour la CCT lors des négociations.

Un grand merci à celles et ceux qui ont participé au sondage et bonne lecture!

Avec mes meilleures salutations



Fritz Gurtner

Le sondage est représentatif

Sur les quelque 60 000 collaborateurs de la Poste Suisse (groupe), 3 121 ont participé au sondage de syndicom. Ce qui correspond à 5% des employés de la Poste Suisse et de ses filiales. Le sondage est donc représentatif.

De même, le sondage est représentatif de la participation par domaine et par société de groupe. La répartition correspond plus ou moins à la situation de l'emploi à la Poste. Quant à la participation par sexe, elle reflète les rapports en jeu: 33% de femmes ont participé au sondage, alors que la Poste compte 39% de collaboratrices. Enfin, la répartition par région linguistique reflète elle aussi les groupes linguistiques: le Tessin avec 9%; la Suisse romande avec 25% et la Suisse alémanique avec 66%.

La participation

	Réponses	Retour
Sondage via Internet	1 835	13.1%
Sondage via les questionnaires imprimés	1 286	10.0%
Total	3 121	

Objectif et construction du sondage

L'objectif du sondage consiste à élaborer des revendications syndicales qui reposent sur un fondement démocratique et une large assise. Ce ne sont pas seulement quelques fonctionnaires syndicaux qui doivent avoir leur mot à dire sur le renouvellement de la CCT, mais l'ensemble du personnel de la Poste – et tout particulièrement les membres de syndicom.

C'est pourquoi le sondage sert de base à l'élaboration du catalogue de revendication de syndicom. Ce catalogue est structuré de telle sorte que les questions sont regroupées en 5 champs thématiques: *droit de discussion sur le lieu de travail, sécurité de l'emploi, temps de travail, salaire et prestations sociales. Comment évaluer les domaines? Où mettre les points forts? Que privilégier? Où sont les problèmes? Dans quelle direction doit évoluer la nouvelle CCT?*

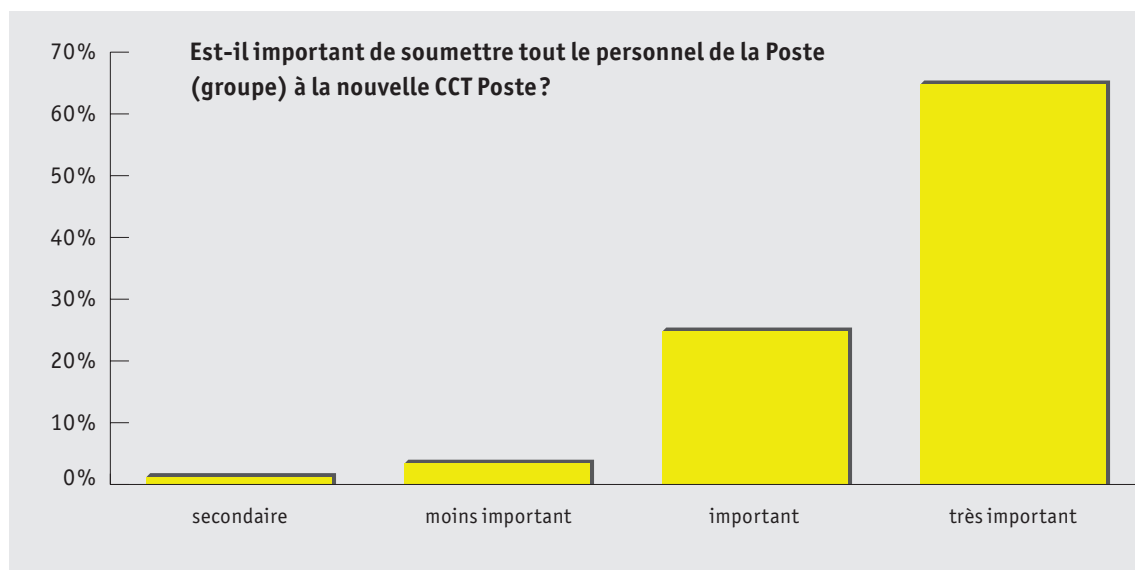
Tout le monde sous un même toit?

Nous avons d'abord voulu savoir une chose: la revendication de syndicom d'avoir une convention-cadre est-elle la bonne? La question était la suivante: *à quel point est-il important pour toi que le personnel de la Poste (groupe) soit soumis à la nouvelle CCT?*

Le 5 mai 2011, l'assemblée des délégués de la branche Poste a décidé de mettre la priorité sur la campagne CCT avec sa revendication de CCT-cadre pour l'ensemble du groupe Poste. Les délégués ont placé la campagne sous la devise: «Tout le monde sous un même toit».

La direction prise par syndicom pour les négociations CCT répond aux attentes des employés de la Poste: 64,8% considèrent une CCT-cadre comme importante; 24,8% comme assez importante. Seulement 4,5% estiment que cette revendication est sans importance.

Je trouve super de pouvoir participer à un sondage important.



Dans quelle direction doit se développer...

Le sondage pose la question de savoir dans quelle direction la nouvelle CCT doit se développer. Quels acquis doivent être conservés? Où faut-il agir? Quels sont les objectifs de développement pour la nouvelle CCT? Pour l'apprendre, il a fallu considérer les cinq groupes thématiques (droit de discussion sur le lieu de travail, sécurité de l'emploi, temps de travail, salaire et prestations sociales) sous trois angles:

1. Quels sont les acquis les plus importants pour les conditions d'engagement actuelles de la Poste?
2. Où se posent les plus grands problèmes pour les conditions d'engagement actuelles à la Poste?
3. Dans quels domaines, la nouvelle CCT Poste devrait se développer en priorité?

Deux groupes thématiques pouvaient à chaque fois être mentionnés. Il en résulte un tableau instructif des forces et lacunes de la CCT Poste actuelle, ainsi que des points forts dont il faudra tenir compte dans le développement de la nouvelle CCT.

Cap sur la sécurité de l'emploi

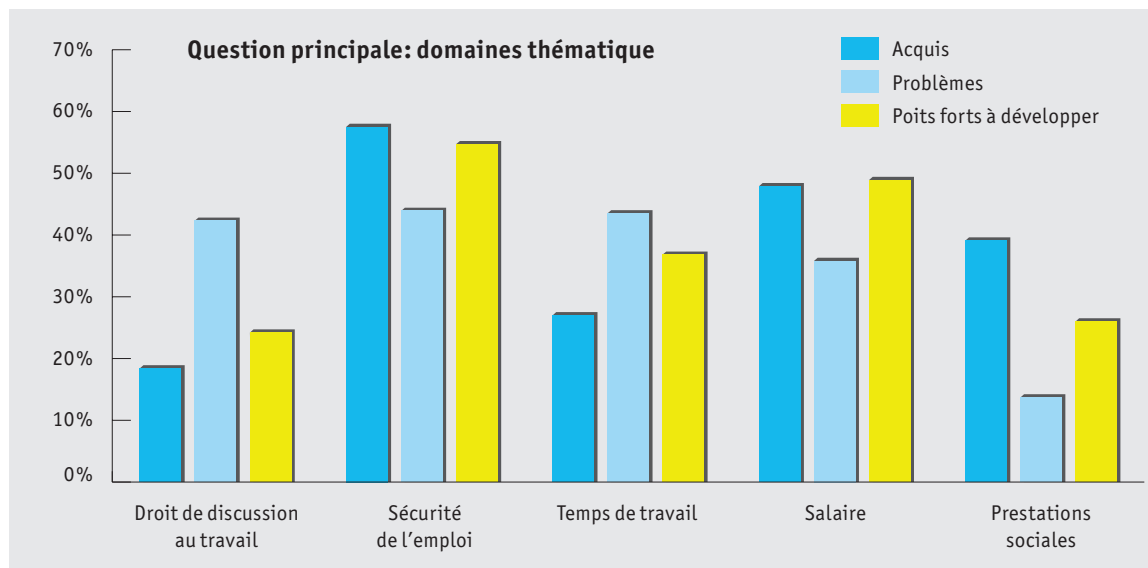
On aurait pu s'attendre à ce que le champ thématique «salaire» remporte la palme. Mais la sécurité de l'emploi l'a emporté. La priorité absolue est accordée à ce domaine. La sécurité de l'emploi est considérée comme le plus grand acquis de la CCT Poste. Le plan social négocié récemment dans le cadre de la CCT a certainement contribué à ce résultat. Et cet acquis doit aussi demeurer dans la nouvelle CCT. Le nombre de mentions étant pratiquement

le même pour la sécurité de l'emploi en tant qu'acquis qu'en tant que sujet prioritaire à développer, on peut interpréter ces mentions comme la volonté conservatrice des sondés. Le fait que la sécurité de l'emploi est aussi souvent mentionnée comme un point faible de la CCT ne doit pas étonner au vu des réorganisations interminables de la Poste. Mais les sondés apprécient positivement les éléments de la CCT qui contribuent à une sécurité de l'emploi accrue.

Continuité dans l'évolution des salaires

Le salaire est mentionné le plus souvent en deuxième position, aussi bien comme acquis que comme point à développer. Il semble que les sondés soient très satisfaits de leur salaire (voir aussi p. 12). Raison pour laquelle il est considéré comme problématique seulement en quatrième position. Le domaine thématique «Salaire» est vu la plupart du temps comme un acquis de la CCT. Cela semble plausible, puisque le salaire a évolué depuis 2002, donc depuis la conclusion de la CCT – sans années d'expérience – de 15,3% ou de 7,6% corrigés de l'inflation. Les sondés souhaitent conserver et développer ces bonnes perspectives salariales aussi dans la nouvelle CCT.

Il faut absolument un seul contrat de travail pour tout le personnel – plus de différence avec les CCT poste ou CCT PL SA.



«Tout le monde sous le même toit» – c'est la meilleure chose que le syndicat a lancée.

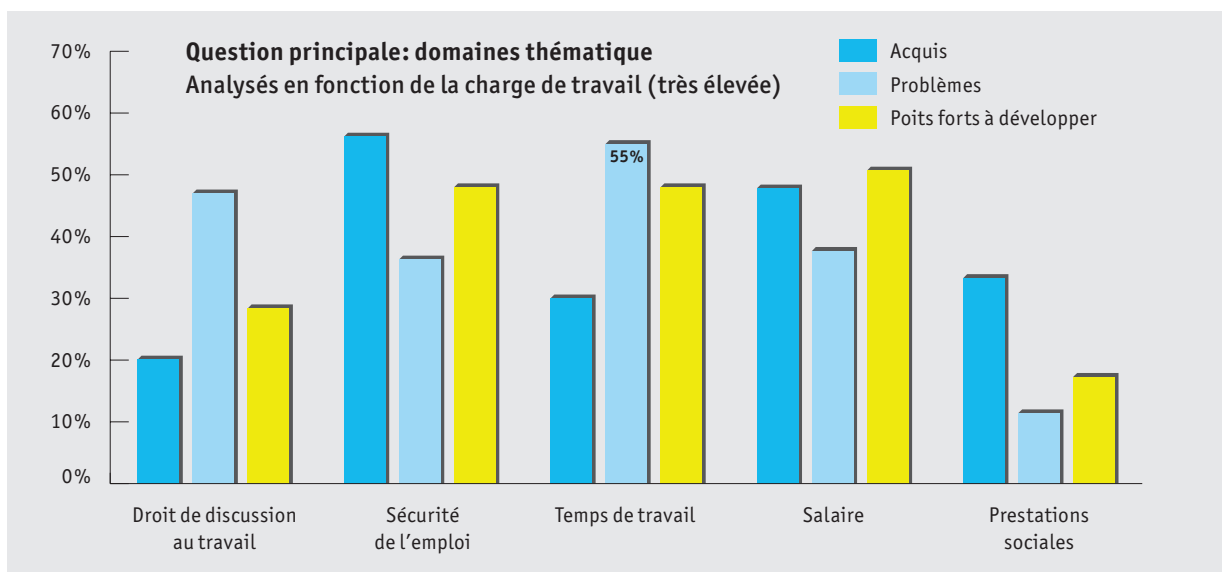
Besoin d'agir pour le temps de travail

Le thème «Temps de travail» est la troisième occurrence la plus fréquemment nommée. Il s'agit d'un point fort à développer qui vient en troisième position. Le sondage montre ici un grand besoin d'agir, car le temps de travail est mentionné dans près d'un tiers des cas comme un problème plutôt que comme un acquis. Et il est mentionné quatre fois plus souvent comme un point fort à développer plutôt que comme un acquis. Une évaluation plus affinée donne une indication des champs problématiques qui devraient être traités durant les négociations CCT. Si seuls ceux qui considèrent la charge de travail comme très élevée (cf. p. 6) sont pris en compte pour l'évaluation, l'occurrence du temps de travail passe à 55%. Mais le problème principal ne réside pas dans la durée du temps de travail, donc dans les 41 heures hebdomadaires. Le problème, c'est l'intensité du travail durant les horaires de travail: le facteur stress entre ici en ligne de compte!

Prestations sociales et droit de discussion

Le droit de discussion sur le lieu de travail et les prestations sociales sont prises en compte comme facteurs mous (soft facts). Il n'est donc pas étonnant que ce thème remporte le moins d'occurrences. Ces deux domaines nécessitent le moins de développement.

Il est frappant de voir que le droit de décision est minime sur le lieu de travail. Ici, nous avons le troisième problème le plus important (malgré les facteurs mous)! Par conséquent, le sondage présente un potentiel de développement pour la nouvelle CCT. Quant aux prestations sociales, elles sont mentionnées en troisième position des acquis.



Temps de travail

En ce qui concerne le domaine thématique Temps de travail, deux questions sont au centre: la durée du temps de travail et la surcharge de travail pendant les horaires de travail.

Facteur de stress élevé

La question posée était la suivante: *comment ressens-tu la charge de travail ?*

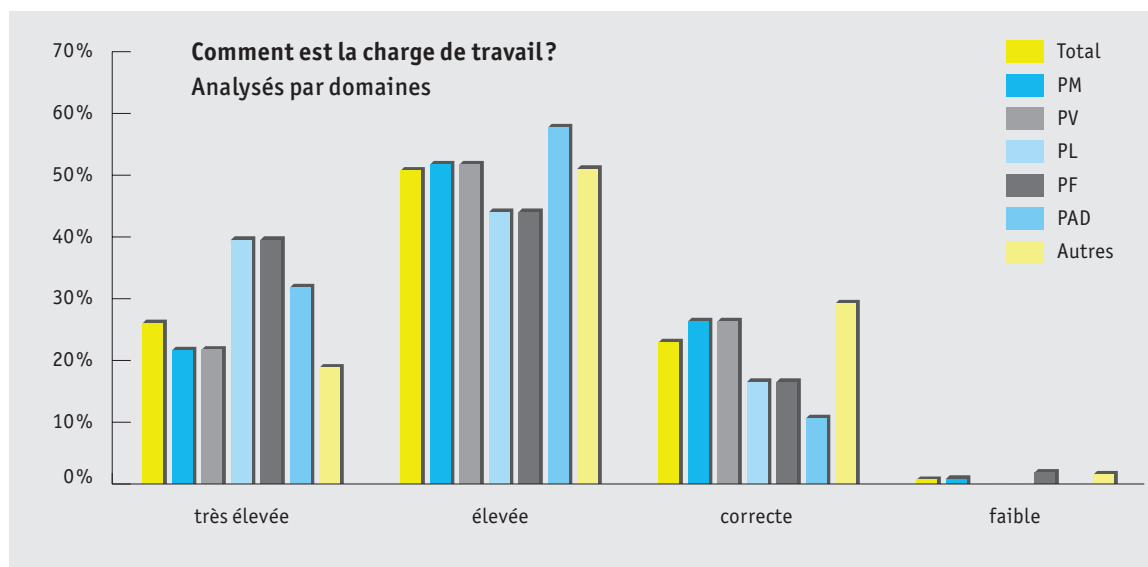
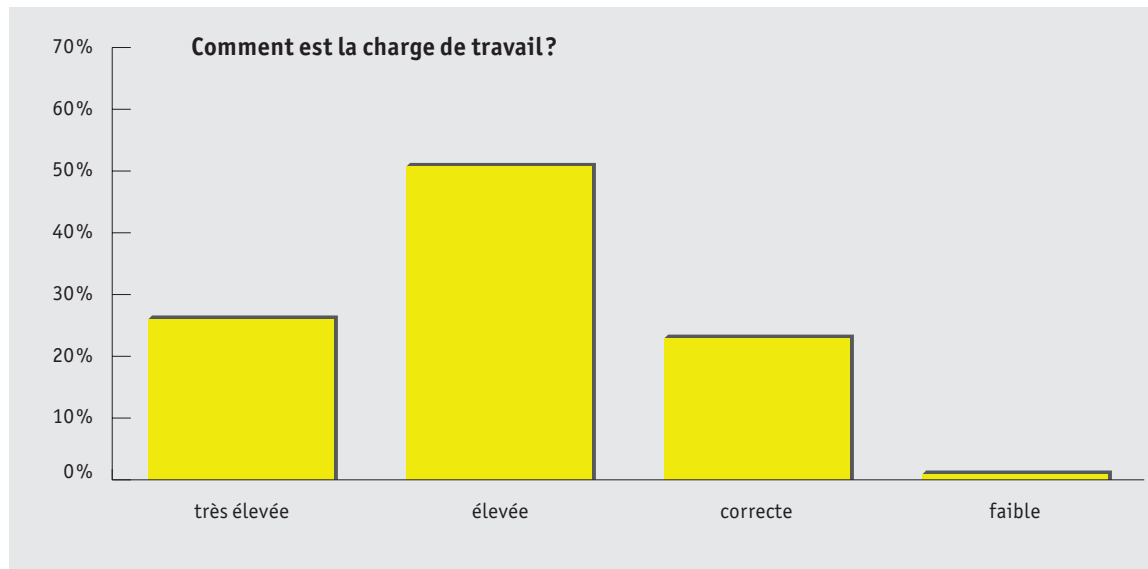
La moitié (50,7%) des sondés a indiqué que la charge de travail est élevée. Et un quart (26,1%) supplémentaire considère la charge de travail comme très élevée. Pour presque un tiers (23%) des sondés, la charge de travail est adaptée. Trois quarts des collaborateurs de la Poste se trouve juste en dessous

de la limite ou déjà au-dessus. Le sondage montre que beaucoup se sentent stressés.

Champs problématiques: PF, PL et CarPostal

Un tableau encore plus préoccupant se présente lorsque le sondage est interprété par domaine et société de groupe: PostLogistics et PostFinance remportent le score des mécontents avec 40% des sondés dont la surcharge de travail est très élevée. Si les occurrences sont additionnées, on obtient même une valeur correspondant à plus de 80% pour PL et PF! Le tableau est encore plus sombre à CarPostal: la somme est ici de 90%!

Quand arrêteront-ils de stresser le personnel par des objectifs et des performances qui deviennent insoutenables ?



Semaine de 41 heures

La réduction du temps de travail est-il un thème prioritaire pour les négociations CCT? C'est ce que nous avons voulu savoir dans le sondage en demandant si la semaine de 41 heures est encore au goût du jour.

La grande majorité est aujourd'hui satisfaite des 41 heures en vigueur à la maison mère. Plus de deux tiers (68,7%) ont indiqué qu'ils trouvent ce nombre d'heures correct. Mais ils ne comprendraient guère un éventuel relèvement du temps de travail hebdomadaire, comme cela a été exigé à plusieurs reprises dans le cadre de la crise de l'euro. Une petite minorité de 1,9% est d'avis qu'une augmentation du temps de travail est nécessaire. D'un autre côté, un tiers (29,5%) souhaitent une réduction du temps de travail.

Le résultat du sondage se recoupe avec la question posée au début (voir pages 4): le problème principal du temps de travail ne réside pas dans sa durée. Le problème, c'est le stress!

Plus de vacances souhaitées

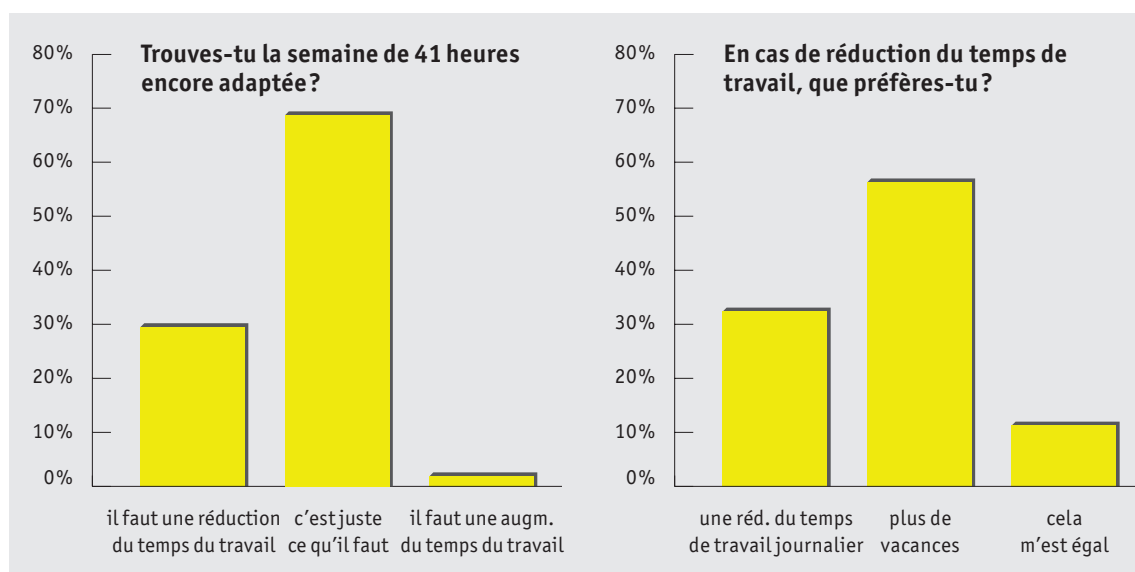
La productivité ne cesse d'augmenter. Les réorganisations se multiplient et le stress augmente – aussi à la Poste! C'est une revendication des syndicats – depuis qu'ils existent – que de faire bénéficier les collaborateurs de l'accroissement de la productivité puisqu'ils en sont les premiers artisans. Que ce soit sous forme d'augmentation de salaire ou de réduction

du temps de travail. D'où notre question: *s'il y avait une réduction du temps de travail, quel type de réduction privilégierais-tu? Une réduction du temps de travail quotidien ou plus de vacances?*

La durée actuelle du temps de travail semble faire la quasi-unanimité, ce seulement un tiers des sondés souhaitent voir leur temps de travail quotidien réduit. D'aucuns souhaitent plutôt avoir plus de vacances. Plus de la moitié (56,3%) souhaite plus de vacances contre un tiers (32,4%) qui prône une réduction du temps de travail quotidien.

La discussion menée sur l'initiative pour six semaines de vacances a montré clairement qu'il faut plus de vacances pour récupérer le stress croissant. Le sondage CCT de syndicom confirme aussi cet état de fait.

Il serait temps d'avoir la semaine de cinq jours comme c'est monnaie courante ailleurs.



Participation sur le lieu de travail

L'évaluation – exposée au début – des acquis et des problèmes de la situation actuelle du travail montre un grand besoin d'agir en matière de droit de discussion sur le lieu de travail. Ce droit peut revêtir plusieurs formes: plus grande autonomie pour l'accomplissement de ses tâches; possibilité de planifier de manière autonome son travail; codécider les processus de travail; participer à l'aménagement de son lieu de travail.

Codécider l'aménagement du temps de travail

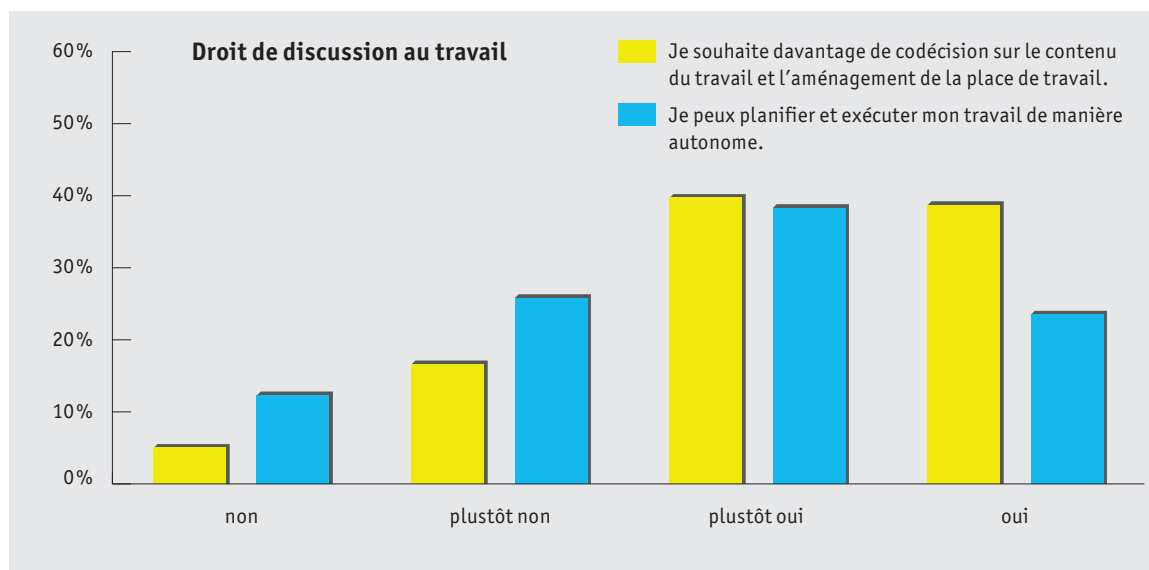
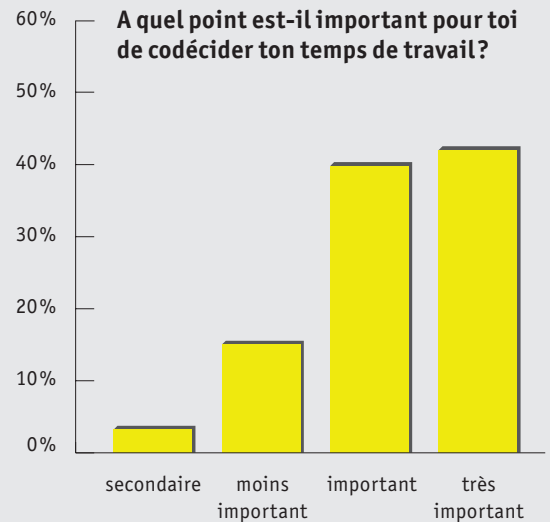
Codécider l'aménagement du temps de travail, en fixant par exemple le début du travail de manière flexible et individuelle est important pour une grande majorité (39,8%) ou même très important (42,0%). Seule une minorité de 17,2% n'accorde pas ou que peu d'importance à organiser soi-même le temps de travail de manière flexible.

Codécider le déroulement du travail

Les choses ne sont pas bien différentes en ce qui concerne la possibilité de régler la marche du travail ou d'aménager le poste de travail. 38,7% souhaitent davantage être associés aux décisions et 39,7% souhaitent en partie davantage y participer.

Autonomie en matière de planification du travail

En ce qui concerne la planification et l'exécution du travail de manière indépendante, les collaborateurs et collaboratrices souhaitent une autonomie relativement grande: 38,3% souhaitent planifier leur travail de manière indépendante et 23,5% avoir une autonomie totale. Par contre, 25,8% ont une autonomie très restreinte et 12,3% aucune autonomie.



Il faut absolument d'avantage de codécision pour la réduction des heures supplémentaires.



Les prestations sociales sont plutôt considérées comme des facteurs de moindre importance. Elles ne sont considérées comme importantes que lorsqu'on en a besoin, par exemple en cas de maladie, de maternité ou à l'approche de la retraite. Dans le sondage, nous ne voulions pas connaître l'importance des prestations sociales dans leur ensemble, mais savoir quelle importance est accordée aux différentes prestations sociales. Les questions étaient les suivantes (deux mentions étaient possibles): *dans quels domaines les prestations sociales de la Poste doivent-elles être améliorées?* Les domaines à évaluer étaient les suivants: prévoyance professionnelle, retraite anticipée, conciliation du métier et de la famille/accueil extrafamilial des enfants, versement du salaire en cas de maladie et accident, allocations familiales, allocation de naissance, congé maternité/paternité. Celles et ceux qui ne voyaient pas un besoin d'amélioration pouvaient aussi indiquer que les prestations existantes étaient largement suffisantes.

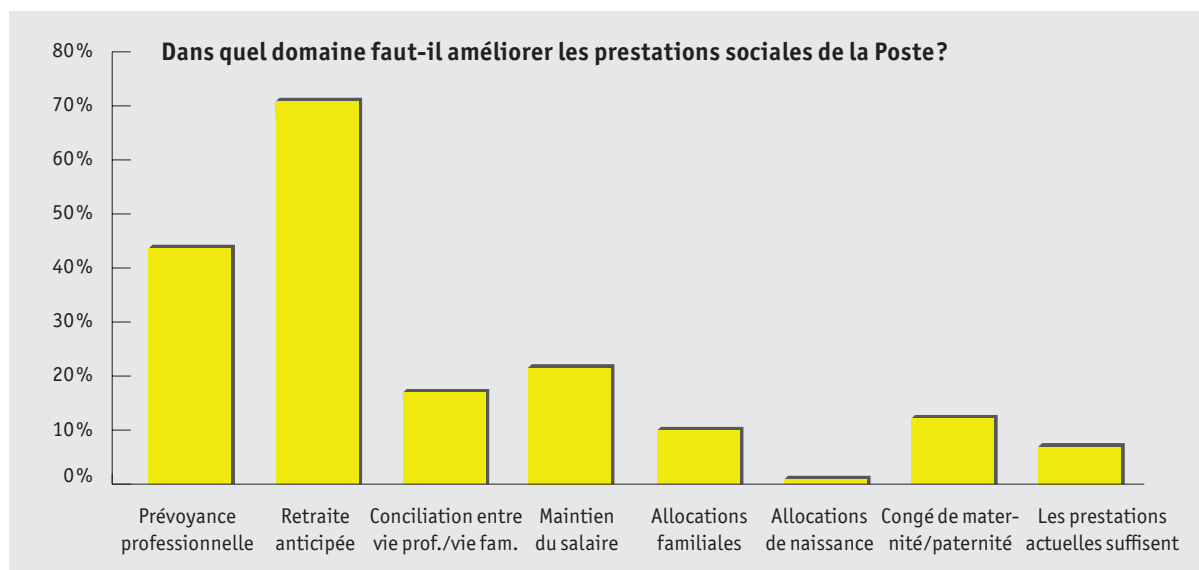
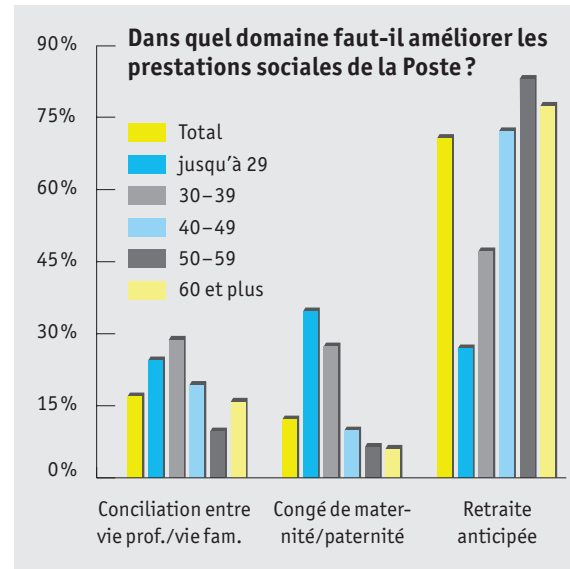
La retraite anticipée a la priorité absolue

Deux prestations sortent du lot: 70,8% souhaitent une retraite anticipée telle qu'elle existe actuellement dans le secteur principal de la construction (Convention nationale Unia). Un peu moins de la moitié des personnes interrogées (43,6%) souhaitent d'une manière générale améliorer les prestations de la caisse de pensions Poste. Le versement du salaire en cas de maladie ou accident vient largement derrière, en troisième position, avec 21,5% des mentions. C'est étonnant, mais cela montre que quelques-uns ont eu besoin de la poursuite du paie-

ment du salaire et l'apprécient. Les prestations spécifiquement liées à la famille viennent en quatrième position: la conciliation du métier et de la famille (16,9%), le congé maternité et paternité (12.1%) et les allocations familiales, resp. pour enfants (9,9%).

Selon la tranche d'âge, les prestations sociales sont évaluées différemment: leur importance dépend de leur sollicitation potentielle. Les plus jeunes (phase famille) accordent une grande importance à la conciliation du métier et de la famille ainsi qu'au congé maternité et paternité. Les travailleurs plus âgés donnent une plus grande importance à la prévoyance professionnelle, resp. à la retraite anticipée.

Les collaborateurs âgés devraient être déchargés dans leurs tâches! Le surmenage est énorme!



Sécurité de l'emploi

Il ressort du sondage que la plus haute priorité est attribuée au thème de la sécurité de l'emploi (voir page 4). Il n'y a à l'heure actuelle pas de garantie des postes de travail à la Poste. La CCT Poste connaît par contre une grande sécurité de l'emploi. Elle se compose de plusieurs éléments : une liberté de résiliation restreinte du côté de la Poste, un long délai de résiliation et une garantie d'embauche pour les plus de 55 ans avec plus de 20 années de service. Les prestations du plan social pour les perspectives d'emploi y contribuent également.

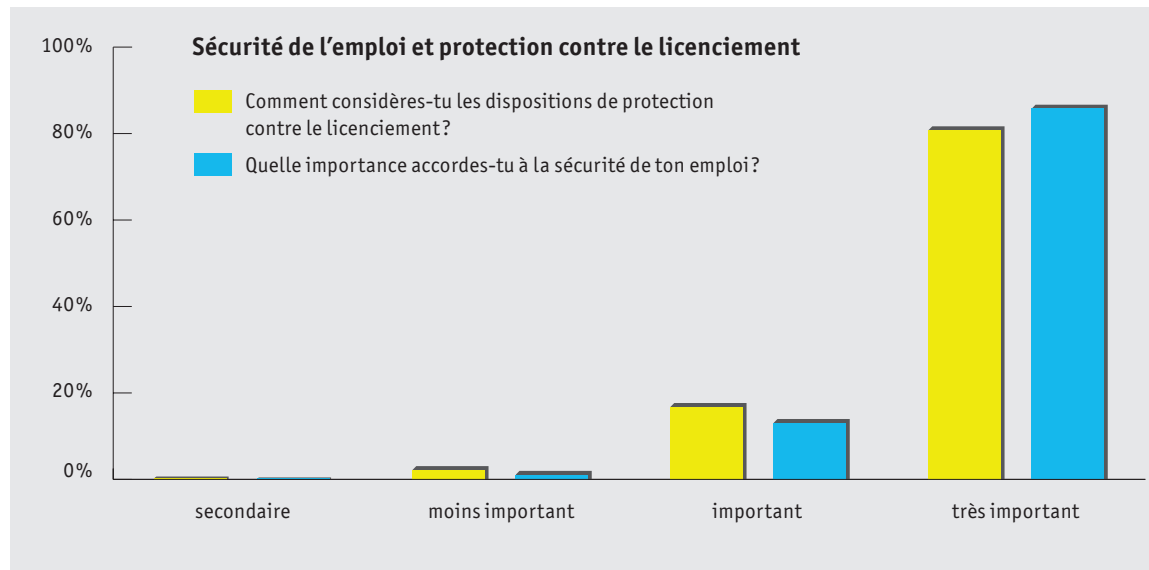
Sécurité de l'emploi et protection contre le licenciement

Le premier groupe de question concernait l'importance de la sécurité de l'emploi et la protection contre le licenciement. Les questions étaient les suivantes : *quelle est à ton avis l'importance des dispositions concernant la protection contre le licenciement ?* Et : *quelle importance accordes-tu à la sécurité de l'emploi ?*

La protection contre le licenciement et la sécurité de l'emploi sont considérées d'une manière générale comme très importantes : 80,8% considèrent la protection contre le licenciement comme très importante et même 85,7% pour la sécurité de l'emploi. Une petite minorité de 2,4%, resp. 1,2%, n'accorde que peu d'importance à la protection contre le licenciement et à la sécurité de l'emploi. L'importance primordiale accordée à ces deux thèmes coïncident avec les résultats déjà constatés, à savoir que la priorité doit être accordée à la sécurité de l'emploi dans le renouvellement de la CCT.

L'importance accordée plutôt à la sécurité de l'emploi qu'à la protection contre le licenciement met en évidence l'importance de mesures qui vont au-delà de la simple restriction de la liberté de résiliation du côté de la Poste : il convient ici de relever le plan social renégocié en 2010 qui garantit un degré élevé de sécurité de l'emploi.

La sécurité de l'emploi devrait figurer en tête de liste.



Je considère qu'il est important que la CoPe dispose davantage du droit de discussion et d'une protection contre le licenciement.

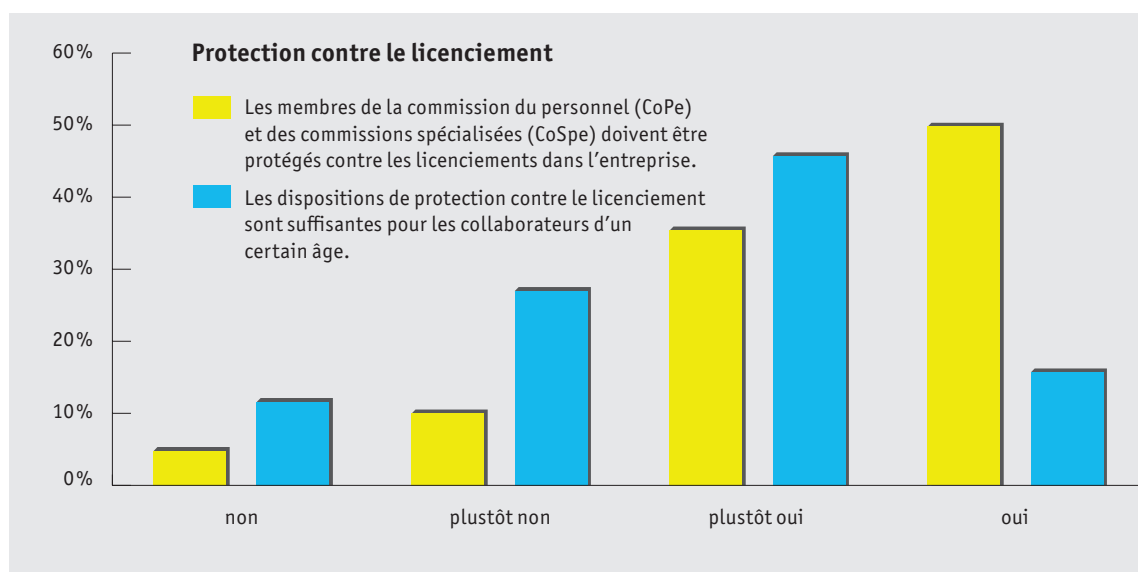
La protection contre le licenciement

Avec un autre groupe de questions, nous voulions savoir où les personnes interrogées considèrent que la nécessité d'agir est urgente en matière de protection contre le licenciement. Les questions portaient sur la protection contre le licenciement pour les membres élus d'organes de participation et pour les collaborateurs âgés: *les membres de la commission du personnel (CoPe) et de la commission spécialisée (CoSpe) dans l'entreprise doivent-ils être plus particulièrement protégés contre le licenciement? - Les dispositions relatives à la protection contre le licenciement sont-elles suffisantes pour les collaborateurs âgés?*

Les personnes interrogées considèrent que le besoin d'agir en matière de protection contre le licenciement est urgent pour les membres de commissions du personnel ou de commissions spécialisées. La moitié des personnes interrogées (49,8%) sont d'accord. Un peu plus d'un tiers (35,4%) est plutôt d'accord.

Seulement 15% considèrent que le besoin d'agir est inexistant ou faible.

Les personnes interrogées évaluent comme très positive la protection contre le licenciement pour les plus de 55 ans tel qu'il est actuellement ancré dans le plan social de la CCT Poste. 15,7% se déclarent d'accord et 45,8% plutôt d'accord. Un peu plus d'un tiers (38,6%) considèrent qu'il y a lieu d'agir, ou en partie, en ce qui concerne le renforcement de la protection contre le licenciement pour les travailleurs âgés.



Salaire

Le salaire est naturellement au centre des rapports de travail. La première question visait d'une manière générale la satisfaction du salaire. La question était la suivante: *mon salaire actuel est-il approprié?*

Le revenu est correct

La satisfaction du salaire est relativement élevée: 43,7% étaient plutôt d'accord avec la déclaration «mon salaire est approprié» et 21,2% sont même entièrement satisfaits de leur revenu. Seulement 10,9% pensent que leur rémunération n'est pas appropriée.

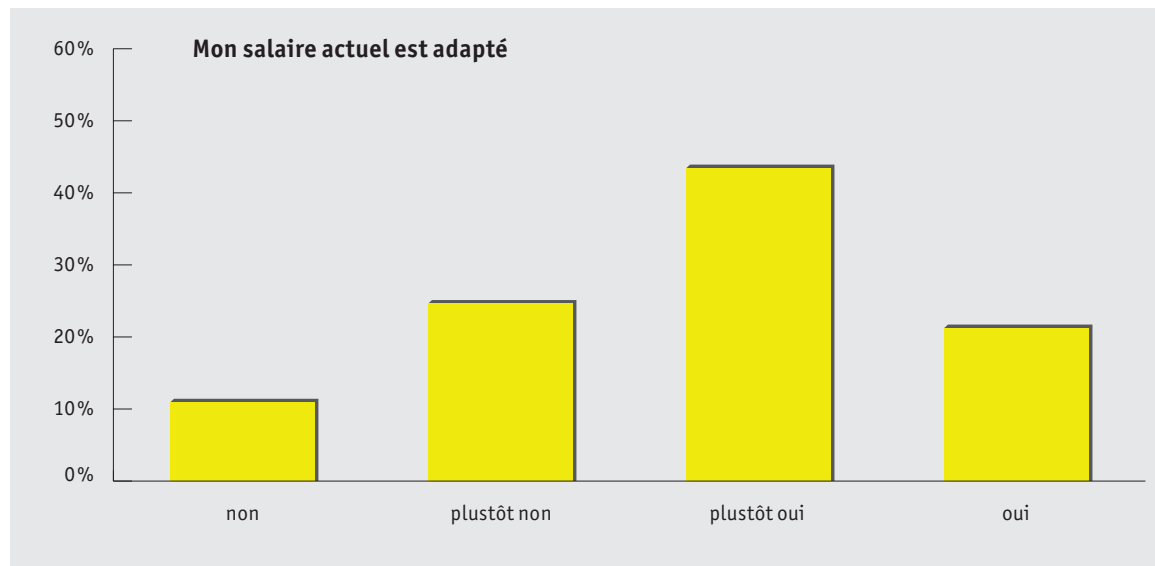
La satisfaction du salaire est plus nuancée lorsqu'elle est considérée sous l'angle des échelons de fonction (EF).

L'acceptation du salaire est plutôt bonne dans toutes les classes de salaire (EF 3–13). Elle est particulièrement bonne dans les EF 4–5, ainsi que dans les catégories de revenu les plus élevées. Les collaborateurs classés dans l'EF 3 jugent leur salaire comme plutôt approprié. L'acceptation du salaire est faible pour les deux classes de salaire les plus basses, resp. l'insatisfaction est ici largement répandue. Étonnement, l'insatisfaction des collaborateurs de l'EF 6 quant à leur salaire est relativement importante.

Système salarial

La raison de la satisfaction du salaire relativement bonne réside peut-être dans le système salarial équitable et transparent de la Poste. La question suivante concernant l'évaluation du système des salaires est donc intéressante. Dans le sondage, nous avons voulu savoir si l'augmentation automatique des salaires, c'est-à-dire les douze ans d'expérience, est encore jugée d'actualité, si la fourchette des salaires, resp. l'écart des salaires à l'intérieur d'une fourchette salariale est jugée appropriée et si des salaires minimaux par fonction pouvaient suffire en lieu et place du système salarial actuel.

Le salaire des jeunes (moins de 25 ans) est clairement insuffisant et totalement inégal au vu des prestations accomplies.

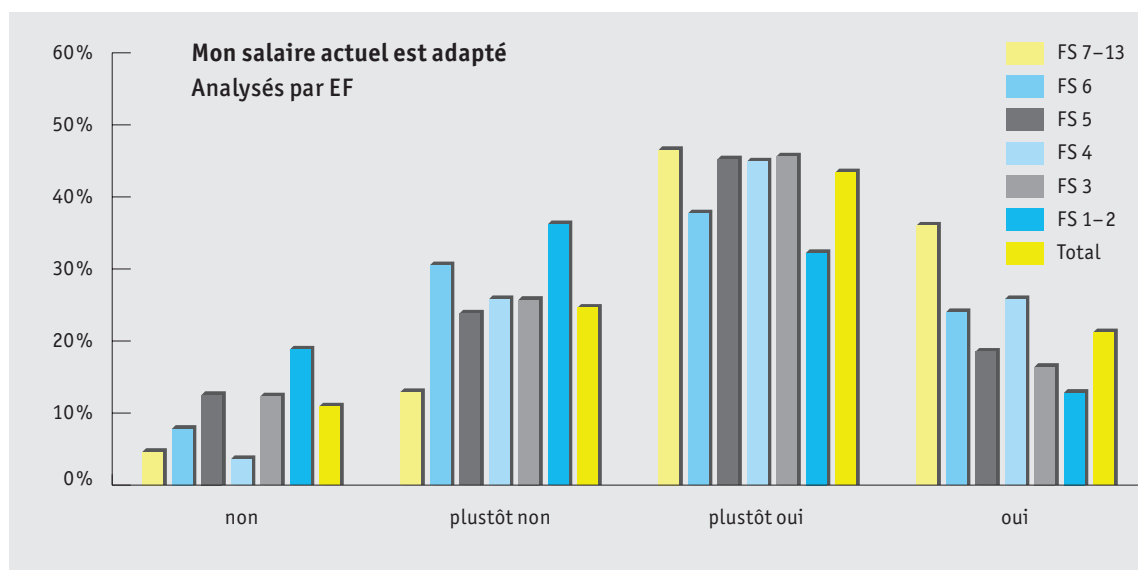


Système salarial moderne et critique à l'encontre des fourchettes salariales

Les personnes interrogées se montrent très sceptiques quant à un système de salaires qui serait basé sur les salaires minimaux: une majorité de deux tiers n'est pas ou pas du tout d'accord (62,9%). Un tiers pourrait adhérer à un tel système, mais seulement 5,8% approuvent sans réserve.

L'augmentation automatique des salaires pendant les douze années de service est jugée comme très positive: 40,9% des sondés estiment les années d'expérience comme modernes et 28,0% sont sans réserve. La fourchette salariale est jugée un peu moins bonne: la moitié (46,8%) des personnes interrogées la jugent appropriée à certaines conditions et 9,9% l'acceptent sans réserve. La fourchette des salaires est également évaluée de manière critique, car 42,3% des sondés pensent qu'elle est en partie ou totalement inappropriée.

Il ne faut pas que les écarts salariaux continuent de se creuser. Cela garantit la justice sociale et la paix sociale.



Salaire au rendement

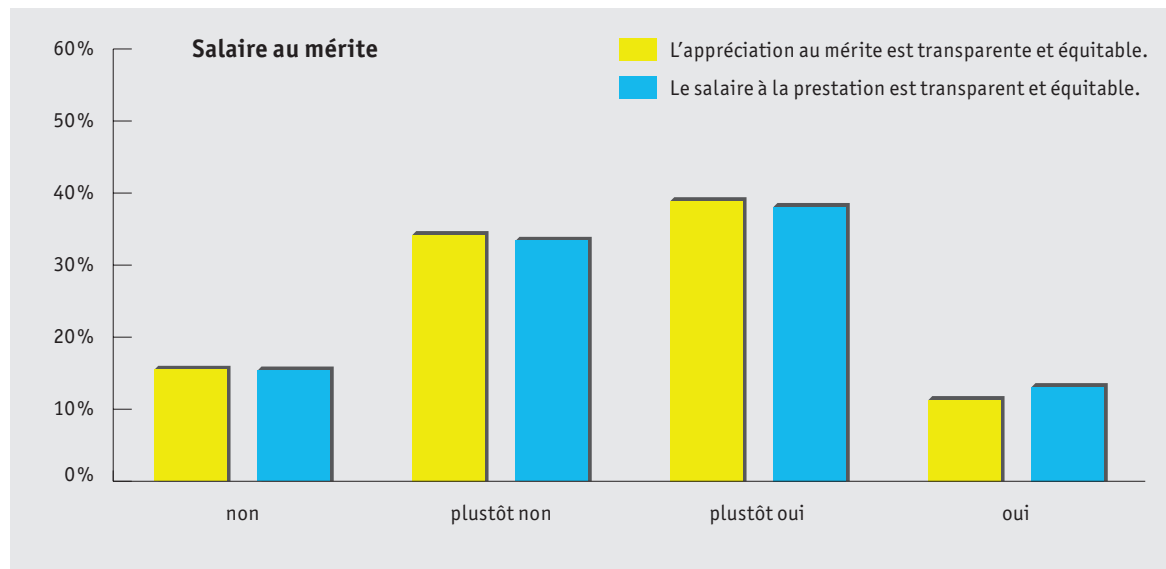
Comment les collaborateurs évaluent-ils la part variable du salaire? La question était de savoir si, d'une part, le salaire au rendement était équitable et compréhensible et, d'autre part, si l'appréciation du rendement était compréhensible et équitable.

Le salaire au rendement polarisé

Comme pour la satisfaction du salaire, la question de l'équité et la compréhension du salaire au rendement a récolté le maximum des mentions avec 38,1% avec «suis plutôt d'accord». La répartition des réponses entre «ne suis pas d'accord» et «suis d'accord» est presque symétrique. Le groupe des insatisfaits («ne suis plutôt pas d'accord» et «ne suis pas d'accord») est avec 48,8% presque aussi important que le groupe des satisfaits («suis plutôt d'accord», «suis d'accord») avec 51,2%. Le salaire au rendement divise le personnel.

L'appréciation des performances et l'appréciation du salaire au rendement sont jugées de manière pratiquement identique. Le résultat de l'utilisation de l'évaluation des performances par la Poste est légèrement plus mauvais.

Il faudrait mettre des limites claires au salaire au rendement.



La campagne CCT «Tout le monde sous un même toit» de syndicom doit intervenir selon le principe du «bottom up»; cela signifie que la campagne et l'orientation du renouvellement CCT doivent être développées du bas vers le haut: toutes et tous doivent pouvoir participer à la discussion. Le sondage est au début de ce processus: toutes et tous doivent pouvoir participer au travail du renouvellement CCT.

Le résultat de l'enquête est très réjouissant; c'est un premier succès pour notre campagne. Le haut degré de participation le montre: syndicom a touché les collègues. Le premier objectif de la campagne est atteint: l'enquête nous donne une ligne claire pour les négociations CCT. Pour le syndicat syndicom, l'enquête d'opinion constitue le fondement démocratique du catalogue de revendications. Le sondage a permis aux collègues de la Poste d'exprimer leur opinion sur les points forts et les points faibles des conditions d'embauche actuelles. Ils ont pu exposer leurs espoirs et leurs souhaits pour le renouvellement de la CCT à venir. Et ils ont pu relever les points importants pour les négociations.

Ce fondement démocratique est très important pour syndicom. Il nous donne les lignes directrices pour l'élaboration du catalogue de revendications. Trois groupes de travail concrétiseront les revendications au cours de ces prochains mois. Ces groupes de travail se composent de collaborateurs de tous les domaines la maison-mère ainsi que de collaborateurs de CarPostal SA et SecurePost SA, de collègues qui sont assujettis à une CCT et de collaborateurs qui ne sont pas (encore) assujettis à une CCT.

Mais le résultat de l'enquête donne également un signal fort à la Poste. Il ne sera pas facile pour elle d'ignorer la volonté de ses employés. Si la Poste ne veut pas tenir compte des requêtes de ses collaborateurs, elle devra avancer de très bons arguments.



Chères collègues, chers collègues,

Je suis très impressionné par la grande participation à l'enquête! Beaucoup ont pris le temps de remplir le questionnaire détaillé. Beaucoup nous ont aussi adressé des commentaires personnels que nous reproduisons ici dans des bulles sous forme de citations.

Cette grande participation est pour moi la preuve que les collaborateurs veulent aller jusqu'au bout du renouvellement CCT: car c'est seulement en nous attelant à cette grande tâche ensemble que nous pourrons la maîtriser avec succès. Les doutes que j'ai pu avoir sont maintenant balayés.

Le sondage nous donnera une assise solide dans les négociations avec la Poste. Car notre argument le plus fort en tant que syndicat, c'est nous, les collaborateurs de la Poste. Et c'est là que réside toute la valeur de cette enquête: la volonté de plus de 3000 sondés est un argument très, très fort auquel la Poste ne pourra pas rester sourde.

Je remercie toutes celles et ceux qui ont participé au sondage.

*Hans Schilling, président du comité de branche Poste
Responsable de l'office de poste Islikon*

Je pense que le syndicat a beaucoup de pain sur la planche.





Le secrétariat régional proche de chez vous se fera un plaisir de vous fournir des renseignements par téléphone sur le syndicat.

Bâle

Rebgasse 1, Case postale, 4005 Bâle, Tél. 058 817 19 47, Fax 058 817 19 55, basel@syndicom.ch

Bellinzona

Piazza G. Buffi 6A, Case postale, 1270, 6501 Bellinzona, Tél. 058 817 19 67, Fax 058 817 19 69, ticino@syndicom.ch

Berne

Looslistrasse 15, Case postale 382, 3027 Berne, Tél. 058 817 18 81, Fax 058 817 18 97, bern@syndicom.ch

Bienne

Murtenstrasse 33, 2502 Bienne, Tél. 058 817 19 85, Fax 058 817 19 86, bienne@syndicom.ch

Coire

Gürtelstrasse 24, Case postale, 7001 Coire, Tél. 058 817 19 75, Fax 058 817 19 76, chur@syndicom.ch

Fribourg

Rte de Beaumont 22, 1700 Fribourg, Tél. 058 817 19 90, Fax 058 817 19 91, fribourg@syndicom.ch

Genève

Rue de Montbrillant 36, 1201 Genève, Tél. 058 817 19 22, Fax 058 817 19 26, geneve@syndicom.ch

Härkingen

Altgraben 29, 4624 Härkingen, Tél. 058 817 19 56, Fax 058 817 19 60, haerkingen@syndicom.ch

Lausanne

Rue Pichard 7, 1003 Lausanne, Tél. 058 817 19 27, Fax 058 817 19 39, lausanne@syndicom.ch

Lucerne

Brüningstrasse 18, Case postale, 6002 Lucerne, Tél. 058 817 19 40, Fax 058 817 19 46, luzern@syndicom.ch

Massagno

Via Genzana 2, 6900 Massagno, Tél. 058 817 19 61, Fax 058 817 19 66, ticino@syndicom.ch

Neuchâtel

Temple Neuf 11, Case postale, 2001 Neuchâtel, Tél. 058 817 19 18, Fax 058 817 19 21, neuchatel@syndicom.ch

Sion

Ave de la Gare 41, 1950 Sion, Tél. 058 817 19 80, Fax 058 817 19 81, sion@syndicom.ch

St-Gall

Lämmli brunnenstr. 41, Case postale, 9004 St-Gall, Tél. 058 817 19 11, Fax 058 817 19 15, stgallen@syndicom.ch

Thoune

Seestrasse 12, Case postale 2528, 3601 Thoune, Tél. 058 817 19 95, Fax 058 817 19 63, thun@syndicom.ch

Winterthour

Lagerhausstrasse 6, Case postale, 8401 Winterthour, Tél. 058 817 19 70, Fax 058 817 19 71, winterthur@syndicom.ch

Zurich

Stauffacherstr. 60, Volkshaus, Case postale, 8026 Zurich, Tél. 058 817 18 98, Fax 058 817 19 09, zuerich@syndicom.ch

Secrétariat central

Monbijoustrasse 33, Case postale 6336, 3001 Berne, Tél. 058 817 18 18, Fax 058 817 18 17, mail@syndicom.ch