

# Convention

## Convention complémentaire à la CCT Poste CH SA



## 1. Contexte

Dans le cadre des négociations relatives à la nouvelle CCT Poste CH SA, les parties ont précisé avec effet obligatoire certaines dispositions et ont réglé certains points plus en détail. Elles ont en outre négocié certaines réglementations applicables uniquement à certains domaines. La présente convention contient exhaustivement toutes ces réglementations.

## 2. Dispositions complémentaires à la CCT Poste CH SA

Chiffre dans la CCT Poste CH SA	Convention																																																				
Champ d'application, exceptions (ch. 1.2 let. d)	<p>Les collaborateurs/collaboratrices exerçant les fonctions suivantes ne peuvent être exclus du champ d'application de la CCT Poste CH SA :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>N°</th> <th>Domaines de fonctions/Chaînes de fonctions</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>1</b></td> <td><b>Opérations et production</b></td> </tr> <tr> <td>101</td> <td>Collaborateur/Collaboratrice opérationnel(le) Logistique</td> </tr> <tr> <td>102</td> <td>Spécialiste opérationnel(le) Logistique</td> </tr> <tr> <td>103</td> <td>Tri</td> </tr> <tr> <td>104</td> <td>Distribution d'envois</td> </tr> <tr> <td>110</td> <td>Responsable team Logistique</td> </tr> <tr> <td>121</td> <td>Collaborateur/Collaboratrice opérationnel(le) Transport</td> </tr> <tr> <td>122</td> <td>Spécialiste opérationnel Transport</td> </tr> <tr> <td>123</td> <td>Conduite de véhicule Transport de choses</td> </tr> <tr> <td><b>2</b></td> <td><b>Entretien et arts mécaniques</b></td> </tr> <tr> <td>201</td> <td>Collaborateur/Collaboratrice Entretien/Maintenance/Arts mécaniques</td> </tr> <tr> <td>202</td> <td>Spécialiste Entretien/Maintenance/Arts mécaniques</td> </tr> <tr> <td>203</td> <td>Nettoyage/Conciergerie</td> </tr> <tr> <td>204</td> <td>Collaborateurs/Collaboratrices/Spécialistes Entrepôts</td> </tr> <tr> <td><b>3</b></td> <td><b>Vente</b></td> </tr> <tr> <td>301</td> <td>Collaborateur/Collaboratrice vente</td> </tr> <tr> <td>305</td> <td>Service à la clientèle/Call center</td> </tr> <tr> <td>313</td> <td>Responsable d'office de poste</td> </tr> <tr> <td><b>4</b></td> <td><b>Informatique</b></td> </tr> <tr> <td>401</td> <td>Production Informatique</td> </tr> <tr> <td>402</td> <td>Assistance</td> </tr> <tr> <td>404</td> <td>Développement de systèmes</td> </tr> <tr> <td><b>5</b></td> <td><b>Traitement de cas administratifs et techniques</b></td> </tr> <tr> <td>501</td> <td>Fonctions administratives auxiliaires</td> </tr> <tr> <td>502</td> <td>Assistance de bureau</td> </tr> </tbody> </table>	N°	Domaines de fonctions/Chaînes de fonctions	<b>1</b>	<b>Opérations et production</b>	101	Collaborateur/Collaboratrice opérationnel(le) Logistique	102	Spécialiste opérationnel(le) Logistique	103	Tri	104	Distribution d'envois	110	Responsable team Logistique	121	Collaborateur/Collaboratrice opérationnel(le) Transport	122	Spécialiste opérationnel Transport	123	Conduite de véhicule Transport de choses	<b>2</b>	<b>Entretien et arts mécaniques</b>	201	Collaborateur/Collaboratrice Entretien/Maintenance/Arts mécaniques	202	Spécialiste Entretien/Maintenance/Arts mécaniques	203	Nettoyage/Conciergerie	204	Collaborateurs/Collaboratrices/Spécialistes Entrepôts	<b>3</b>	<b>Vente</b>	301	Collaborateur/Collaboratrice vente	305	Service à la clientèle/Call center	313	Responsable d'office de poste	<b>4</b>	<b>Informatique</b>	401	Production Informatique	402	Assistance	404	Développement de systèmes	<b>5</b>	<b>Traitement de cas administratifs et techniques</b>	501	Fonctions administratives auxiliaires	502	Assistance de bureau
N°	Domaines de fonctions/Chaînes de fonctions																																																				
<b>1</b>	<b>Opérations et production</b>																																																				
101	Collaborateur/Collaboratrice opérationnel(le) Logistique																																																				
102	Spécialiste opérationnel(le) Logistique																																																				
103	Tri																																																				
104	Distribution d'envois																																																				
110	Responsable team Logistique																																																				
121	Collaborateur/Collaboratrice opérationnel(le) Transport																																																				
122	Spécialiste opérationnel Transport																																																				
123	Conduite de véhicule Transport de choses																																																				
<b>2</b>	<b>Entretien et arts mécaniques</b>																																																				
201	Collaborateur/Collaboratrice Entretien/Maintenance/Arts mécaniques																																																				
202	Spécialiste Entretien/Maintenance/Arts mécaniques																																																				
203	Nettoyage/Conciergerie																																																				
204	Collaborateurs/Collaboratrices/Spécialistes Entrepôts																																																				
<b>3</b>	<b>Vente</b>																																																				
301	Collaborateur/Collaboratrice vente																																																				
305	Service à la clientèle/Call center																																																				
313	Responsable d'office de poste																																																				
<b>4</b>	<b>Informatique</b>																																																				
401	Production Informatique																																																				
402	Assistance																																																				
404	Développement de systèmes																																																				
<b>5</b>	<b>Traitement de cas administratifs et techniques</b>																																																				
501	Fonctions administratives auxiliaires																																																				
502	Assistance de bureau																																																				

Taux d'occupation avec option (ch. 2.4)	Poste CH SA, PostFinance SA et CarPostal SA emploient au total un maximum de 1000 unités de personnel sur la base d'un contrat « option TO », comme décrit au ch. 2.4 CCT Poste CH SA.
Travail occasionnel (ch. 2.5)	Pour les affectations d'une durée supérieure à trois mois, le maintien du versement du salaire est soumis aux dispositions légales.
Lieu de travail, lieu d'affectation et zone d'affectation (ch. 2.7) / Lieu d'affectation différent du lieu de travail (ch. 2.8)	La distance kilométrique est constatée sur la base de Google Maps ( <a href="https://maps.google.ch">https://maps.google.ch</a> ). La durée des trajets en transports publics est mesurée sur la base de l'horaire CFF ( <a href="http://www.cff.ch">www.cff.ch</a> ).
Remboursement des frais (ch. 2.9 al. 2)	La réglementation du ch. 2.9 al. 2 CCT ne s'applique pas aux collaborateurs/collaboratrices des unités Distribution et Transport de PostLogistics. Ceux-ci sont soumis aux dispositions suivantes :  1. Indemnité forfaitaire  <sup>1</sup> Les collaborateurs/collaboratrices perçoivent pour chaque jour de distribution resp. pour chaque jour de transport et pour un temps de travail de 5 ½ heures ou plus une indemnité forfaitaire de restauration de 5 francs, indépendamment du fait que la prestation de travail soit ou non fournie à l'extérieur au sens du ch. 2.8 CCT Poste CH SA.  <sup>2</sup> Il n'y a pas de cumul avec les frais de repas définis au chiffre 3 du Règlement sur les frais de Poste CH SA.  <sup>3</sup> Les collaborateurs/collaboratrices peuvent demander à l'employeur une réglementation sur la base du ch. 2 ou du ch. 3 en lieu et place de l'indemnité forfaitaire de restauration selon l'al. 1 et l'al. 2. La forme de l'indemnité peut être modifiée au 1 janvier et au 1 juillet de chaque année.  2. Utilisation du véhicule de distribution resp. du véhicule pour le transport  <sup>1</sup> Les collaborateurs/collaboratrices peuvent retourner à leur lieu de travail convenu contractuellement pour prendre le repas principal. Il est aussi permis de parcourir avec le véhicule de distribution resp. du véhicule pour le transport la même distance pour passer la pause destinée à la prise du repas principal en un autre lieu (p.ex. au domicile). Dans ces cas, l'employeur n'est pas tenu d'indemniser le collaborateur/la collaboratrice de ses frais.  <sup>2</sup> L'utilisation du véhicule de distribution resp. du véhicule pour le transport conformément à l'al. 1 est gratuite.  <sup>3</sup> L'utilisation du véhicule de distribution resp. du véhicule pour le transport conformément à l'al. 1 est consignée par écrit.  3. Repas principal  <sup>1</sup> Lorsque le collaborateur/la collaboratrice prend son repas principal à l'extérieur conformément au ch. 2.8 CCT Poste CH SA dans un établissement de restauration avec possibilité de manger assis et que l'affectation après le repas principal se poursuit au-delà de 13 heures (repas de midi) ou 20 heures (repas du soir), il/elle a droit au remboursement des frais de repas jusqu'à concurrence de 17 francs, contre présentation du justificatif original.  <sup>2</sup> Le versement d'une indemnité de repas est consigné par écrit.
Remboursement des frais (ch. 2.9 al. 2 let. b)	Un repas peut en règle générale être pris au lieu habituel ou au domicile, lorsque les conditions suivantes sont remplies :  - durée du trajet simple en transports publics (transports urbains compris, hors trajets à pied) : jusqu'à huit minutes  - distance parcourue en véhicule à moteur, trajet simple (itinéraire routier le plus court, le plus direct) : jusqu'à huit kilomètres.

Durée hebdomadaire de travail (ch. 2.10.2)	Les réglementations actuelles liées au nombre de jours ouvrés par semaine (particulièrement semaines de cinq et six jours en alternance et semaine de six jours) restent applicables à l'identique après l'entrée en vigueur de la nouvelle CCT.				
Travail du dimanche (ch. 2.12.4 al. 5)	Les jours de repos de remplacement pour le travail les jours fériés assimilés au dimanche peuvent être donnés de façon groupée pour une année civile.				
Durée des vacances (ch. 2.14.1)	En cas de réorganisations, la semaine de compensation convertie en une semaine de vacances peut être utilisée pour raccourcir le temps de travail hebdomadaire prévu d'une heure sans modifier le taux d'occupation.				
Jours fériés (ch. 2.16)	<p>Si des jours fériés tels que définis à l'annexe 2 CCT Poste CH SA tombent un dimanche, les collaborateurs/collaboratrices ont le droit de les rattraper. Le temps de travail convenu leur est crédité.</p> <p>En ce qui concerne les jours fériés tombant du lundi au samedi, les règles applicables sont les suivantes :</p> <table border="1" data-bbox="520 656 1321 1137"> <tr> <td>Collaborateurs/Collaboratrices travaillant sur une semaine de cinq jours</td> <td>Si des jours fériés tels que définis à l'annexe 2 tombent un jour de semaine chômé (LU - SA), les collaborateurs/collaboratrices ont le droit de les rattraper. Le jour du rattrapage, le collaborateur/la collaboratrice se voit créditer le temps de travail convenu (actuellement 8h 24min pour un taux d'occupation de 100%).</td> </tr> <tr> <td>Collaborateurs/Collaboratrices travaillant sur une semaine de six jours</td> <td>Si des jours fériés tels que définis à l'annexe 2 tombent un jour de semaine (LU - SA), les collaborateurs/collaboratrices se voient créditer le temps de travail convenu (actuellement 7 heures pour un taux d'occupation de 100%), indépendamment du fait qu'une affectation ait ou non été prévue le jour en question.</td> </tr> </table>	Collaborateurs/Collaboratrices travaillant sur une semaine de cinq jours	Si des jours fériés tels que définis à l'annexe 2 tombent un jour de semaine chômé (LU - SA), les collaborateurs/collaboratrices ont le droit de les rattraper. Le jour du rattrapage, le collaborateur/la collaboratrice se voit créditer le temps de travail convenu (actuellement 8h 24min pour un taux d'occupation de 100%).	Collaborateurs/Collaboratrices travaillant sur une semaine de six jours	Si des jours fériés tels que définis à l'annexe 2 tombent un jour de semaine (LU - SA), les collaborateurs/collaboratrices se voient créditer le temps de travail convenu (actuellement 7 heures pour un taux d'occupation de 100%), indépendamment du fait qu'une affectation ait ou non été prévue le jour en question.
Collaborateurs/Collaboratrices travaillant sur une semaine de cinq jours	Si des jours fériés tels que définis à l'annexe 2 tombent un jour de semaine chômé (LU - SA), les collaborateurs/collaboratrices ont le droit de les rattraper. Le jour du rattrapage, le collaborateur/la collaboratrice se voit créditer le temps de travail convenu (actuellement 8h 24min pour un taux d'occupation de 100%).				
Collaborateurs/Collaboratrices travaillant sur une semaine de six jours	Si des jours fériés tels que définis à l'annexe 2 tombent un jour de semaine (LU - SA), les collaborateurs/collaboratrices se voient créditer le temps de travail convenu (actuellement 7 heures pour un taux d'occupation de 100%), indépendamment du fait qu'une affectation ait ou non été prévue le jour en question.				
Absences payées (ch. 2.17.5)	Les collaborateurs/collaboratrices de Poste CH SA peuvent prendre, chaque année, un total de 1700 jours maximum de congé syndical au sens du ch. 2.17.5 let. l et let. m. Les détails sont réglés par convention séparée.				
Fixation du salaire et système de rémunération (ch. 2.19 al. 3)	<p>Au moins 0.4% de la masse salariale totale est utilisée annuellement pour des mesures salariales individuelles, dans le cadre des négociations salariales. Les 0.4% doivent être entièrement utilisés dans chaque unité du groupe et du management. Il n'est pas autorisé d'exclure entièrement certains groupes de personnes des mesures salariales individuelles. Poste CH SA établit à cet effet un controlling à l'attention des syndicats.</p> <p>Des périodes de difficultés économiques peuvent empêcher la Poste CH SA, comme d'autres entreprises, d'octroyer des augmentations de salaires et la contraindre à prendre des mesures incisives, telles que des réductions du taux d'occupation, des licenciements ou la résiliation ou la non-prolongation de conventions collectives de travail. Au sein de Poste CH SA, les règles applicables sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En période de difficultés économiques, les parties peuvent convenir de renoncer à des négociations salariales et mentionner dans la communication interne que le maintien du système de rémunération est assuré (le 0.4% serait ainsi octroyé).</li> <li>- Afin de prévenir des mesures incisives telles que des réductions du taux d'occupation, des licenciements ou la résiliation ou la non-prolongation de la convention collective de travail, les parties peuvent aussi convenir de ne pas octroyer le 0.4%.</li> </ul> <p>Si les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord sur la manière de procéder, la CPC tranche définitivement.</p>				

<p>Primes et allocations spéciales (ch. 2.19.6)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les représentants/représentantes des responsables team Réception/Tri et les responsables team Distribution PostMail reçoivent une allocation assurée de 1'800 francs par an.</li> <li>- Les collaborateurs/collaboratrices de Réseau postal et vente actifs dans la vente (chaîne de fonctions 301) reçoivent un forfait journalier de 15 francs, lorsqu'ils/elles assument provisoirement une fonction d'échelon supérieur d'une autre chaîne de fonctions. Au sein de Réseau postal et vente, le forfait journalier est aussi versé aux interlocuteurs sur place et à leurs remplaçants.</li> <li>- L'allocation de service à domicile de 7.50 francs/jour ne sera plus versée à partir du 01.01.2017. Les collaborateurs/collaboratrices qui se trouvent, à la date déterminante du 31.12.2016, dans un rapport de travail non résilié, reçoivent une compensation financière de l'allocation à hauteur de 150% de leur droit pour l'année 2016. La compensation est versée avec le salaire de janvier 2017. Les parties peuvent régler d'autres détails de la compensation financière.</li> </ul>
<p>Motifs de résiliation (ch. 2.30.4 al. 1)</p>	<p>Il existe en particulier des motifs de résiliation objectivement suffisants au sens du ch. 2.30.4 al. 1 CCT Poste CH SA, lorsque :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la prestation de travail ou le comportement du collaborateur/de la collaboratrice sont insatisfaisants ;</li> <li>- le collaborateur/la collaboratrice a manqué à ses obligations légales ou contractuelles ;</li> <li>- la volonté, l'adéquation ou l'aptitude du collaborateur/de la collaboratrice sont insuffisants ;</li> <li>- la disposition du collaborateur/de la collaboratrice à accomplir un autre travail raisonnablement exigible de lui/d'elle est insuffisante ;</li> <li>- une condition légale ou contractuelle de l'engagement n'est plus remplie ;</li> <li>- l'employeur résilie les rapports de travail pour des motifs économiques ou liés à l'exploitation et n'est pas en mesure d'offrir un autre travail raisonnablement exigible ou que le collaborateur/la collaboratrice refuse un tel travail.</li> </ul>
<p>Régions salariales (ch. 7.2 annexe 3)</p>	<p>La liste la plus actuelle peut être consultée dans l'intranet de Poste CH SA. En cas de fusion de communes, le rang de la commune la plus haut placée s'applique.</p>

<p>Dispositions transitoires (annexe 4)</p>	<p><u>Dissolution de commissions paritaires</u></p> <p>Les commissions paritaires suivantes seront dissoutes au plus tard le 31.12.2015 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Égalité et protection de la personnalité</li> <li>- Commission de conciliation Égalité</li> <li>- Institutions sociales</li> <li>- Sécurité au travail et protection de la santé</li> </ul> <p><u>Applicabilité des conventions actuelles</u></p> <p>Les conventions énumérées ci-après restent applicables sans aucune modification matérielle, sous réserve de dispositions légales impératives contraires. Les conventions peuvent, si nécessaires, être adaptées à la nouvelle structure juridique et aux nouvelles bases juridiques applicables.</p> <table border="1" data-bbox="523 651 1329 2033"> <thead> <tr> <th>Unité</th> <th>Date</th> <th>Convention</th> <th>Remarques</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PL</td> <td>15.12.2010</td> <td>Convention TTA dans les centres colis de PostLogistics (CCT Poste)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>PL</td> <td>01.11.2012</td> <td>Application du temps de travail annualisé pour les chauffeurs Transport d'envois PostLogistics (CCT Poste)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>PL</td> <td>11.04.2003</td> <td>Application du temps de travail annualisé dans les distributions à domicile PosteColis</td> <td></td> </tr> <tr> <td>PL</td> <td>30.11.2013</td> <td>Transfert des collaborateurs de SPILOG AG dans d'autres solutions de réglementation des rapports de travail</td> <td></td> </tr> <tr> <td>PL</td> <td>31.10.2012</td> <td>Disposition de transfert pour les collaborateurs passant de la CCT PL SA à la CCT Poste.</td> <td>Uniquement le chiffre 3.2 « Extension du modèle temps de travail annualisé »</td> </tr> <tr> <td>PM</td> <td>10.08.2009</td> <td>Application du TTA en tant que modèle standard dans les centres courrier de PostMail</td> <td></td> </tr> <tr> <td>PM</td> <td>23.08.2006</td> <td>Modèle d'horaires de travail Move-It dans la distribution de PM</td> <td></td> </tr> <tr> <td>PM</td> <td>09.09.2013</td> <td>Mesures d'accompagnement selon le plan social CCT Poste pour la mise en œuvre personnelle du projet « Distrinova 2 »</td> <td></td> </tr> <tr> <td>PM</td> <td>01.07.2003</td> <td>Plan social REMA (y c. convention « Compléments au plan social REMA »)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Unité	Date	Convention	Remarques	PL	15.12.2010	Convention TTA dans les centres colis de PostLogistics (CCT Poste)		PL	01.11.2012	Application du temps de travail annualisé pour les chauffeurs Transport d'envois PostLogistics (CCT Poste)		PL	11.04.2003	Application du temps de travail annualisé dans les distributions à domicile PosteColis		PL	30.11.2013	Transfert des collaborateurs de SPILOG AG dans d'autres solutions de réglementation des rapports de travail		PL	31.10.2012	Disposition de transfert pour les collaborateurs passant de la CCT PL SA à la CCT Poste.	Uniquement le chiffre 3.2 « Extension du modèle temps de travail annualisé »	PM	10.08.2009	Application du TTA en tant que modèle standard dans les centres courrier de PostMail		PM	23.08.2006	Modèle d'horaires de travail Move-It dans la distribution de PM		PM	09.09.2013	Mesures d'accompagnement selon le plan social CCT Poste pour la mise en œuvre personnelle du projet « Distrinova 2 »		PM	01.07.2003	Plan social REMA (y c. convention « Compléments au plan social REMA »)	
Unité	Date	Convention	Remarques																																						
PL	15.12.2010	Convention TTA dans les centres colis de PostLogistics (CCT Poste)																																							
PL	01.11.2012	Application du temps de travail annualisé pour les chauffeurs Transport d'envois PostLogistics (CCT Poste)																																							
PL	11.04.2003	Application du temps de travail annualisé dans les distributions à domicile PosteColis																																							
PL	30.11.2013	Transfert des collaborateurs de SPILOG AG dans d'autres solutions de réglementation des rapports de travail																																							
PL	31.10.2012	Disposition de transfert pour les collaborateurs passant de la CCT PL SA à la CCT Poste.	Uniquement le chiffre 3.2 « Extension du modèle temps de travail annualisé »																																						
PM	10.08.2009	Application du TTA en tant que modèle standard dans les centres courrier de PostMail																																							
PM	23.08.2006	Modèle d'horaires de travail Move-It dans la distribution de PM																																							
PM	09.09.2013	Mesures d'accompagnement selon le plan social CCT Poste pour la mise en œuvre personnelle du projet « Distrinova 2 »																																							
PM	01.07.2003	Plan social REMA (y c. convention « Compléments au plan social REMA »)																																							

	PV	01.09.2010	Recours à des collaborateurs/collaboratrices intérimaires dans les call centers de Fribourg et Schaffhouse	
	PV	20.02.2006	Développement de la structure de direction Réseau postal et vente	
	PV	30.05.2007	Plan social Réseau postal et vente Organisation de direction	
Ch. 4.1–4.4 CCT faîtière	Les parties à la CCT conviennent que les problèmes et conflits liés au partenariat social seront en principe traités et résolus directement entre elles, avant d'être portés à la connaissance du public. Il sied ce faisant de respecter les organes décrits aux chiffres 4.1 à 4.4 de la CCT faîtière, y c. en ce qui concerne la transmission à l'échelon supérieur.			

Berne, le 20. mai 2015

**Poste CH SA**

Directrice du groupe .....  
Susanne Ruoff

Responsable Personnel .....  
Yves-André Jeandupeux

**syndicom – Syndicat des médias et de la communication**

Président .....  
Alain Carrupt

Responsable secteur Logistique .....  
Fritz Gurtner

**transfair – le syndicat du service public**

Présidente .....  
Chiara Simoneschi-Cortesi

Responsable branche Poste/Logistique .....  
René Fürst