

La Poste Suisse SA
Direction générale du groupe
Wankdorfallee 4
3030 Berne
(par courrier électronique à
consultation@poste.ch)

Berne, le 28 septembre 2026

«Fokus auf Kern», unités F, P, et État-major CEO – Procédure de consultation : réponse du syndicat transfair

Mesdames, Messieurs,

Par lettre datée du 9 septembre, la Poste a informé son personnel par l'intermédiaire des directions des unités de fonction Finances («F »), Personnel («P »), et État-major du CEO de sa volonté d'appliquer diverses mesures d'économies pour réduire les coûts humains et de fonctionnement. Par souci de simplicité, nous nous permettons d'adresser une réponse unique et consolidée à la direction générale du groupe. D'autre part, nous vous informons que pour des motifs de transparence, et afin d'informer les employé-e-s des unités de fonction et le grand public au sujet de nos démarches, le présent courrier sera publié sur notre site Internet.

Observations concernant la forme et le processus

Nous prenons acte que la procédure de consultation est menée de façon coordonnée et simultanée pour une durée prévue initiale d'environ 15 jours, en ayant toutefois prolongé ce délai d'environ une semaine, ce que nous apprécions. Nous avons également pris bonne note que d'autres domaines également concernés par cette réorganisation n'ont pas de procédure formelle de consultation, en raison du nombre de personnes concernées.

.Nous constatons également que le degré de détail inclus dans les communications envoyées par les différentes unités varie fortement, avec l'unité P qui spécifie assez précisément ce qui est prévu et les incidences au niveau des employé-e-s, contrairement aux autres unités de fonction touchées dans cette réorganisation. Nous saluons la possibilité d'adresser les réponses à la consultation à une adresse de courrier électronique créée pour l'occasion.

Observations concernant le fond

Considérations générales

transfair comprend la volonté d'un comportement cohérent en ce qui concerne les unités de fonction vis-à-vis du reste du groupe Poste. Toutefois, nous constatons que qu'avec ces économies, en touchant les fonctions de support au service et le management des opérations au sein de toute la Poste, c'est bien l'ensemble du personnel qui sera indirectement touché. En particulier, les économies prévues pour l'unité Personnel sont préoccupantes, car ce sont elles qui auront potentiellement l'impact le plus important. En termes d'économies, l'accent est mis avant tout sur les charges de personnel. Ce sont ainsi tout de même 110 licenciements qui pourraient être prononcés – dont au maximum 64 dans les trois unités F, P, et État-major CEO. De plus, nous avons pris acte que jusqu'à 107 congés-modification pourraient également être prononcés, notamment en lien avec le lieu de travail contractuel.

Nous constatons que cet important paquet de mesures d'économies intervient environ trois ans après le dernier projet similaire, « EF », mais dont la proportion de coûts de personnel était inférieure à celle de « Fokus auf Kern ». Entre temps, un grand nombre de programmes de réorganisation ont été déjà appliqués dans pratiquement toutes les unités et divisions de la Poste. Cette tendance est difficile à comprendre pour le personnel, qui peut accepter que l'organisation soit revue et adaptée périodiquement, mais là l'intervalle est décidément court. « Fokus auf Kern » semble vouloir une nouvelle fois économiser avec un fort effort demandé au personnel de la Poste, même si un certain nombre de mesures sont des économies liées aux charges de fonctionnement.

La volonté d'appliquer une coupe plus ou moins linéaire coûts est certes louable au niveau de l'impact des mesures. D'autre part, cela signifie qu'on ne tient pas vraiment compte des besoins effectifs du personnel et du groupe, mais bien d'un objectif financier à tenir coûte que coûte. Nous constatons également que le deuxième volet de « Fokus auf Kern » interviendra déjà dans les prochaines années, ce qui renforce le sentiment d'instabilité et d'insécurité au sein du personnel de la Poste.

De manière générale, nous constatons que la Poste souhaite transférer un certain nombre d'activités à ses unités opérationnelles. Or, celles-ci ont souvent une concentration sur les objectifs de rentabilité et efficacité, raison pour laquelle il est plus pertinent à nos yeux de maintenir ces rôles au niveau des unités de support, ce qui garantit également une certaine égalité de traitement et « unité de doctrine ». L'autre tendance est un recours accru à l'IA et ses dérivés, ce qui souvent délicat.

transfair formule en outre les remarques, propositions, et demandes suivantes, réparties par unité de fonction concernée.

Unité Finances

Pour F, la part de mesures ayant un impact sur le personnel est particulièrement élevée, ce que nous regrettons. La disparition du domaine F403 nous paraît particulièrement problématique : en supprimant un outil de contrôle et soutien des filiales de RéseauPostal, dont les personnes responsables sont confrontées à des exigences toujours plus importantes sans pour autant disposer des ressources nécessaires, on va accentuer cette tendance, au détriment de l'ensemble du personnel de RéseauPostal. Est-ce que l'entreprise a déjà anticipé ce changement dans le cadre de « OrgDesign » ?

De façon analogue, la réduction du contrôle-qualité chez F451B risque d'entraîner des diminutions de qualité dans la distribution, ce qui impactera fortement Services logistiques. Encore une mesure qui semble anodine, mais à l'impact potentiellement fort.

Unité Personnel

Les mesures concernant cette unité sont à nos yeux les plus problématiques, puisqu'elles touchent l'ensemble du personnel appelé à avoir recours aux services de P, notamment dans le cadre des différentes réorganisations, dont « Fokus auf Kern » elle-même. L'unité P est également responsable de veiller au respect du partenariat social, et à développer ce dernier. La diminution des ressources est donc malvenue.

Nous prenons acte que les structures d'équipes ne sont pas encore définies à ce stade, ce qui ajoute une couche supplémentaire d'incertitude à lever au plus vite. Nous saluons en revanche la volonté de ne recruter du personnel externe qu'en cas d'absolu besoin. De plus, c'est l'unité parmi les trois dont la réorganisation est en consultation à fournir le plus de détails à son personnel au sujet des mesures entreprises, une transparence bienvenue et appréciée par les collaborateurs/trices de P. Au niveau de la nouvelle organisation, nous regrettons que les services aux employé-e-s aujourd'hui sous P3 soient désormais séparés de la politique du personnel, ce qui n'est pas un bon signal.

transfair est sceptique vis-à-vis des changements de responsabilité réunissant chez P5-P7 pour des domaines anciennement séparés, et qui n'ont pas forcément beaucoup en commun. Services logistiques, en tant que plus grande unité de la Poste, mériterait un domaine à part entière.

Enfin, nous sommes critiques en ce qui concerne les réductions prévues au sein de « Santé et social », l'actuel P33, avec des services importants et toujours plus sollicités qui perdent des ressources, notamment le Case Management. En revanche, la nouvelle manière d'organiser le conseil RH nous semble plus à même d'assurer une égalité de traitement au sein du groupe Poste, et une objectivisation des processus RH pour les employé-e-s concerné-e-s par ces processus.

Unité État-major du CEO

Pour cette unité comme pour F ci-dessus, la proportion des efforts portée par le personnel est très importante par rapport aux charges de fonctionnement.

Les suppressions d'activités et de postes, qui seront apparemment essentiellement absorbées par des non-renouvellements, vont tout de même enlever des ressources à l'unité en charge de la stratégie du groupe et à son impact sociétal et environnemental, ce qui est regrettable.

Conclusion/suite de la procédure

transfair suivra avec attention la suite de la procédure et s'engagera pour défendre l'intérêt de ses membres et des employé-e-s concerné-e-s par ses mesures, que ce soit directement pour les unités de fonction ou indirectement pour l'ensemble du groupe Poste. Dans le cadre du partenariat social et de l'application du plan social pour les personnes qui seront licencié-e-s, transfair demande un suivi régulier de la mise en œuvre des mesures. transfair salue la possibilité accordée par la Poste d'une retraite anticipée volontaire, mais demande que celle-ci et ses impacts soient correctement expliqués au personnel concerné et potentiellement intéressé.

Nous vous remercions pour la prise en considération de ce qui précède et pour votre collaboration.

Cordialement

transfair – ton syndicat



Kerstin Büchel
Responsable de la branche Poste/Logistique



Diego Frieden
Responsable de branche suppléant
Poste/Logistique

Copie à :

- Syndicat syndicom, M. Dominik Dietrich, Secrétariat central, Monbijoustrasse 33, 3001 Berne (par courrier électronique)