

# Détails du résultat des négociations sur la convention collective de travail

## CarPostal SA

La CCT pour les collaborateurs/collaboratrices de CarPostal SA entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 avec les nouveautés exposées ci-dessous. Elle remplace la CCT 2016 qui avait été prolongée jusqu'à fin 2021 et sa durée de validité est de trois ans.

Thème	Nouveauté
Nouveau modèle d'horaires de travail  [Personnel LDT <sup>1</sup> ]	Le personnel soumis à la loi sur la durée du travail (LDT) a désormais la possibilité de demander des jours de congé et des services bloqués (garantie que des affectations attribuées ne changent pas). Sur demande et si la bonne marche de l'entreprise le permet, les collaborateurs/collaboratrices à temps partiel peuvent également définir des jours bloqués fixes au cours de la semaine, lors desquels aucune affectation ne peut être planifiée. CarPostal peut, dans la planification annuelle, planifier des jours de travail sans service fixe ou sans tour de service (appelé «jours de réserve») qui peuvent être modifiés jusqu'à 17h00 l'avant-veille. En contrepartie, toutes les autres modifications à partir de la planification mensuelle requièrent l'approbation des collaborateurs/collaboratrices. Ceux-ci/celles-ci reçoivent également une indemnisation si CarPostal leur demande de faire un service à très court terme. En outre, les collaborateurs/collaboratrices ayant des enfants en âge scolaire ont droit à au moins deux semaines de vacances pendant les vacances scolaires. Les semaines de vacances comprennent désormais toujours un week-end complet. Ce droit peut être réduit à deux semaines par an pour des raisons liées à l'exploitation, notamment dans les régions touristiques. Les soldes horaires des collaborateurs/collaboratrices sont désormais analysés au moins deux fois par an. Le cas échéant, des mesures sont prises afin de garantir une répartition équitable du travail entre les collaborateurs/collaboratrices.
Indemnisation des dérogations intervenant dans le cadre de l'organisation du service conformément la loi sur la durée du travail (LDT)  [Personnel LDT]	La LDT et l'ordonnance LDT (OLDT) prévoient des dérogations, p. ex. modifier les services/roulements de service (rotations) et tours de repos dans un souci d'optimisation de l'organisation du service. Ces dérogations ne peuvent être mises en œuvre que si elles ont été préalablement convenues avec les collaborateurs/collaboratrices ou leur représentant(e)s. Les conventions relatives aux dérogations dans l'organisation du service sont valables à compter du changement d'horaire et jusqu'au changement d'horaire de l'année suivante. Elles doivent être conclues chaque année. En cas d'application de ces dérogations, les collaborateurs/collaboratrices LDT bénéficieront désormais en partie d'indemnisations en temps.
Dispositions concernant le travail supplémentaire  [Personnel LDT]	Désormais, les petites différences jusqu'à 15 minutes (travail supplémentaire) par rapport au plan de service sont compensées par une bonification de temps forfaitaire par service.

<sup>1</sup> Nouvelle réglementation pour le personnel soumis à la loi sur la durée du travail (LDT) (p. ex. conducteur/conductrice CarPostal, contrôleur/contrôleuse des titres de transport).

Dispositions concernant les frais [Personnel LDT]	Les anciennes plages horaires pour les pauses du repas de midi/du soir à l'extérieur avec indemnités différenciées sont supprimées. De même, l'accord concernant le forfait repas pour les contrôleurs/contrôleuses des titres de transport CarPostal de la région CarPostal de Zurich est abrogé. Désormais, chaque pause à l'extérieur, quelle que soit l'heure à laquelle elle est prise selon le plan de service, sera compensée de manière uniforme à hauteur de 11 francs. Pour les pauses à l'extérieur dans un lieu qui ne dispose pas d'une infrastructure prévue à cet effet, le collaborateur/la collaboratrice a désormais droit à une indemnité de 5 francs pour chaque heure complète ou entamée.
Convention «Conditions d'engagement pour les transports scolaires dérogeant à la CCT CarPostal pour le personnel de conduite» [Personnel LDT]	La convention «Conditions d'engagement pour les transports scolaires dérogeant à la CCT CarPostal pour le personnel de conduite» est abrogée. Les conditions d'engagement prévues par la CCT CarPostal s'appliquent au personnel de conduite en charge du transport scolaire.
Convention «Allocation pour tâches supplémentaires ponctuelles» [Personnel LDT]	La convention «Allocation pour tâches supplémentaires ponctuelles» est abrogée.
Prime de fidélité [Personnel LTr et LDT <sup>2</sup> ]	La prime de fidélité pour les collaborateurs/collaboratrices à partir de 20 années de service est relevée de deux à quatre semaines. Les quatre semaines peuvent être prises, au choix, sous la forme de temps ou d'argent. Jusqu'à la vingtième année de service, la prime de fidélité existante d'une semaine tous les cinq ans s'applique.
Contribution aux frais d'exécution [Personnel LTr et LDT]	La contribution aux frais d'exécution en vigueur jusqu'ici (10 francs par mois pour le personnel à temps plein) est désormais fixée à 0,35% du salaire de base. Cette adaptation se justifie par le principe de solidarité entre le personnel syndiqué et non syndiqué. Cette contribution est versée par tous les collaborateurs/collaboratrices qui ne sont pas membres d'un syndicat signataire et qui bénéficient néanmoins des prestations des syndicats (p. ex. négociations CCT, offres de formation continue). La contribution aux frais d'exécution est supprimée pour les membres d'un syndicat, car ceux-ci/celles-ci paient une cotisation de membre directement au syndicat.
Option TO [Personnel LTr et LDT]	Les rapports de travail Option TO sont abrogés.
Taux d'occupation travail occasionnel / travail rétribué à l'heure [Personnel LTr et LDT]	Le taux d'occupation annuel moyen maximal est relevé de 20% à 30%.
Égalité salariale [Personnel LTr et LDT]	En tant qu'employeur, la Poste a toujours pour but d'éliminer les différences de salaire entre hommes et femmes qui ne peuvent s'expliquer. Elle réalise régulièrement des analyses à cet effet. Les collaborateurs/collaboratrices ont en outre la possibilité de signaler de manière anonyme les discriminations salariales sur la plateforme PosteCourage. Par ailleurs, la Poste veille à la transparence des salaires dans la plupart des mises au concours de postes, et ce, dès l'annonce publiée.
Égalité de traitement [Personnel LTr et LDT]	L'article sur l'égalité de traitement de la CCT est considérablement étendu et englobe désormais une protection contre la discrimination en raison de caractéristiques personnelles telles que la culture, l'origine, la langue, les croyances religieuses, l'orientation sexuelle, les convictions politiques, l'identité de genre, l'apparence, l'état de santé, l'âge, le mode de vie, la situation familiale ou la grossesse.

<sup>2</sup> Nouvelle réglementation pour le personnel soumis à la loi sur le travail (LTr) (p. ex. personnel de bureau) et le personnel soumis à la loi sur la durée du travail (LDT).

Développement et bilan de situation [Personnel LTr et LDT]	L'article sur la formation continue est étendu au développement professionnel en incluant le changement temporaire de poste, les participations à des projets et les stages. Les collaborateurs/collaboratrices dont la demande de formation continue a été rejetée ont désormais également la possibilité de demander une seconde évaluation par les partenaires commerciaux RH. En outre, le droit de faire un bilan de situation professionnelle avec le Centre de carrière de la Poste a été ancré dans la CCT.
Responsabilité des collaborateurs/collaboratrices [Personnel LTr et LDT]	La responsabilité des collaborateurs/collaboratrices est réglementée comme suit dans la CCT CarPostal. Les collaborateurs/collaboratrices répondent des dommages qu'ils/elles causent à l'employeur intentionnellement ou par négligence grave.
Séparation entre vie privée et vie professionnelle [Personnel LTr et LDT]	Les collaborateurs/collaboratrices ont le droit de ne pas être joignables pendant leur temps libre.
Maternité / paternité* [Personnel LTr et LDT]	Le congé de maternité est étendu. Outre le congé payé existant de dix-huit semaines, les mères ont désormais droit à un congé non payé supplémentaire de six semaines au maximum. Une éventuelle absence non payée plus longue doit, comme jusqu'à présent, être examinée avec les supérieur(e)s. Le congé de paternité est aussi étendu: au lieu de deux semaines, les pères ont désormais droit à quatre semaines de congé payé. À cela s'ajoute un droit à un congé non payé de quatre semaines. Les mêmes prestations s'appliquent en cas d'adoption et pour la compagne d'une mère vivant en couple avec une personne de même sexe.
Congé de prise en charge des proches* [Personnel LTr et LDT]	Lorsque les deux parents travaillent au sein du groupe Poste, ils peuvent cumuler l'intégralité des semaines payées et non payées de leur congé de maternité et congé de paternité pour se les répartir librement entre eux, dans le respect des prescriptions légales.
Libération de l'obligation de travail pour les activités au sein de la commission du personnel (CoPe) [Personnel LTr et LDT]	Les représentants/représentantes du personnel peuvent exercer leurs activités durant le temps de travail, si cela est nécessaire pour mener à bien leurs tâches et pour autant que leur activité professionnelle le permette. La libération de l'obligation de travailler s'élève au maximum à 10% d'un plein temps. Les membres des CoPe s'engagent à donner des renseignements quant au temps de libération nécessaire et aux activités effectuées dans ce cadre.
Mesures salariales 2022	Il n'y aura pas de négociations salariales ni de mesures salariales en 2022; seules les fourchettes salariales seront relevées de 0,4%. Si CarPostal obtient dans le transport régional un résultat qui est au minimum équilibré conformément au modèle commercial, un versement unique de max. 0,4% du salaire sera octroyé rétroactivement au printemps 2023.

\*déjà en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021