

Conseil national

03.3121

Interpellation Rossini

La Poste. Le personnel au pilori

Texte de l'interpellation du 20 mars 2003

Comme tout processus de rationalisation et quête de rentabilité maximale, le profit des uns se réalise au détriment d'autres. Les réformes de La Poste suisse n'y échappent pas. Certes, on évoquera l'amélioration et le développement des prestations; on rappellera les exigences politiques. Néanmoins, on se doit d'admettre que le personnel de l'entreprise a payé un (trop) lourd tribut à ces processus. Qui plus est, les perspectives ne sont guère réjouissantes. La politique du personnel de La Poste suscite à la fois inquiétudes et vives insatisfactions, qui ne pourront qu'inévitablement déboucher sur une dégradation des conditions de travail, de la santé du personnel et de la qualité des prestations.

C'est pourquoi je demande au Conseil fédéral de répondre aux questions suivantes:

1. Professions de monopole - reconversion? La suppression d'emplois frappant les personnes au bénéfice de formation dites de monopole (que ce soit dans le projet REMA ou dans les autres secteurs) pose de graves problèmes de reconversion professionnelle, celle-ci étant fortement compromise par la cessation de ces types d'activités. Insécurité, précarité, stress, pressions psychologiques en découlent. Ainsi: Combien de personnes seront concernées par cette situation? Quelles mesures seront prises par La Poste en faveur la reconversion du personnel concerné (durée des mesures, moyens financiers alloués, priorités établies, etc.)?
2. Pratique du scannage - police du personnel? La pratique du scannage, initialement mise en oeuvre pour gérer les processus de distribution des colis, se transforme en outil de contrôle du personnel. Les pratiques et expériences en cours révèlent manifestement des dérives. Le passage d'une gestion informatisée du parcours des colis à un système de calcul du temps de travail des employés pose problème. Minutage et contrôle quasi policiers de l'activité du personnel; utilisations inadéquates en matière d'annualisation du temps de travail; dangers de non-reconnaissance du temps de travail passé par les employés au service de l'entreprise (notion de temps de travail effectif... et pénalisation qui en découlent); effets de sous-dotation en personnel en raison des fluctuations annuelles; etc., sont quelques-unes des craintes émises. Ainsi: Quelles sont les intentions de La Poste en matière de prise en considération du scannage dans la gestion du personnel? Comment le personnel est associé à la démarche? Comment les aspects éthiques relevant d'une gestion saine du personnel sont intégrés et respectés dans ce processus?
3. Etat de santé du personnel. Les pressions sur le personnel d'entreprises en restructuration permanente génèrent des effets évidents sur l'état de santé des collaborateurs et collaboratrices. Ainsi, pour La Poste: Quelle est l'évolution des arrêts de travail pour raison de maladie et des causes au cours de ces dernières années? Y a-t-il des différences selon les types d'activités ou les régions, dont les secteurs les plus soumis aux restructurations? Y a-t-il des incidences sur les taux de rotation globale du personnel? Des statistiques régulières sont-elles tenues et publiées? En cas de problèmes spécifiques, quelles mesures sont (ou ont été) prises et quels sont leurs effets?

Cosignataires

Berberat, Cavalli, Chappuis, Dormond Marlyse, Fässler, Garbani, Goll, Günter, Jutzet, Maillard, Maury Pasquier, Müller-Hemmi, Pedrina, Rennwald, Salvi, Schwaab, Thanei, Tillmanns, Vermot-Mangold, Widmer, Zanetti, de Dardel (22)

Sans développement

Réponse du Conseil fédéral

Dans les objectifs stratégiques, le Conseil fédéral a demandé à la Poste d'élaborer une stratégie d'entreprise moderne et sociale. Il contrôle chaque année la réalisation de cet objectif. Etant donné la satisfaction du personnel et son identification à l'entreprise, la Poste l'a jusqu'ici atteint. La politique du personnel et la définition des rapports de service incombent à l'entreprise et aux partenaires sociaux, compte tenu de la loi sur le personnel de la Confédération. Voici, en fonction des indications fournies par la Poste, les réponses aux différentes questions:

Question 1:

En 1995, donc déjà avant la réforme de la poste, le développement d'une formation professionnelle pour la Poste sur la base des professions reconnues par l'OFFT avait été adopté comme objectif stratégique et l'on a entrepris l'abandon des professions de monopole. Dès l'été 2003, la Poste offrira les apprentissages suivants, reconnus par l'OFFT: employé de commerce, vendeur, gestionnaire de vente, gestionnaire en logistique distribution, gestionnaire en logistique (domaine d'activité stockage), praticien en logistique, conducteur de camion, informaticien, mécanicien d'automobile, automatique et le Programme Junior Business. Les formations pour les professions de monopole proprement dites ne sont plus proposées.

Depuis 1997, la Poste a investi d'importants moyens en vue de permettre aux collaborateurs au bénéfice d'une formation de monopole de se reconverter dans de nouvelles professions. Depuis lors, de nombreux employés de la Poste en ont profité:

| | <i>Personnes</i> | <i>Durée</i> | <i>Coûts</i> |
|--|------------------|--------------|-------------------|
| Requalification employé postal | 1'500 | 1999-2003 | CHF 16,2 millions |
| Requalification employé commercial | 600 | 1997-1999 | CHF 10,5 millions |
| Requalification buraliste postal | 20 | 2000-2001 | CHF 1,2 million |
| Requalification informaticien | 25 | 2001-2004 | CHF 2,0 millions |
| Requalification maturité professionnelle commerciale | 70 | 1998-1999 | CHF 1,1 million |

A cela viennent s'ajouter 800 examens professionnels, 160 examens professionnels supérieurs, 150 formations ESGC et 80 formations supérieures de généraliste. Lors de cette opération, la Poste a investi jusqu'à la fin de l'année dernière près de 45 millions de francs dans des mesures de formation visant à améliorer les chances de ses employés sur le marché du travail. Depuis 1998, la Poste gère par ailleurs une Bourse de l'emploi (AMZ). Les conseillers en personnel élaborent des bilans de carrière pour les collaborateurs touchés par des réformes et cherchent avec eux de nouveaux débouchés. Jusqu'à présent, ces collaborateurs parvenaient à trouver des emplois à leur convenance. En outre, l'AMZ organise régulièrement des séminaires consacrés aux "chances sur le marché du travail". Enfin, si des collaborateurs formés dans une profession de monopole sont touchés par des mesures de restructuration, des mesures spécifiques de formation sont convenues dans les plans sociaux élaborés avec les syndicats.

Question 2:

Le scannage est utilisé dans le service de distribution depuis près de trois ans pour établir les justificatifs de distribution des envois et pour calculer les heures de travail. Le calcul des heures de travail dans le service de distribution et le recours à d'autres modèles de temps de travail, prévus par la CCT, font toujours l'objet des droits de participation des syndicats. Les principaux éléments du nouveau système ont ainsi été mis au point l'an dernier, au terme de longues négociations avec les syndicats. Les deux syndicats Communication et *transfair* ont donné leur aval à la convention "annualisation du temps de travail" nécessaire selon la CCT à l'introduction du nouveau système. Le nouveau système de calcul du temps de travail a pour but de remplacer les normes désuètes de planification pour la distribution à domicile de la poste des colis et d'uniformiser les différents procédés de calcul du temps de travail au niveau national. Ce système permet de tenir compte des

conditions régionales, locales et individuelles sur la base de principes uniformes et ne vise donc en aucune manière à surveiller le personnel chargé de la distribution.

Par ailleurs, le taux de fluctuation (départs volontaires en % de l'effectif) n'a pas varié de manière significative: pour l'unité Colis, il était de 6,1%, soit une réduction de 0,8% par rapport à l'année précédente. Le taux de fluctuation moyen pour la maison mère était de 5,7 % en 2002.

Question 3:

Toutes les maladies et tous les accidents du personnel de la Poste ainsi que la durée des absences sont enregistrés dans le système de gestion du personnel. Pour des raisons liées à la protection des données, les causes d'une maladie ne sont pas prises en compte. Seul le Service médical de l'administration fédérale générale, de la Poste et des CFF enregistre les diagnostics. Une analyse réalisée par ce service montre que la plupart des maladies sont liées à des problèmes locomoteurs, du dos et de la circulation. A cela s'ajoutent souvent des problèmes d'ordre psychique.

Le nombre des absences varie en fonction du genre d'activité professionnelle et des régions. Globalement, le nombre des jours chômés pour cause de maladie est plus élevé dans les secteurs d'exploitation de la Poste (service d'exploitation, de distribution et de transport) que, par exemple dans ceux de l'administration, de l'informatique ou aux guichets. Quant aux différences régionales, on constate depuis des années un absentéisme plus marqué chez les collaborateurs de Suisse romande et du Tessin par rapport à ceux de Suisse alémanique.

Dans la maison mère, le nombre de jours d'absence pour cause de maladie s'élève en moyenne à 12 jours par année et par unité personnel. Grâce à son programme FIT „Promotion de la santé et de la sécurité au travail dans l'entreprise Poste“, adopté par la direction du groupe en mai 2002, la Poste veut franchir une étape décisive dans la promotion et l'amélioration de la santé de son personnel et réduire ainsi le nombre de jours d'absence pour cause de maladie ou d'accident. Les premières mesures (cours de formation, amélioration de la sécurité au travail, gestion des présences et formation de cercles de santé) ont déjà été mises en chantier.