



Bouclément réussi des négociations sur la CCT de Swisscom

Swisscom et ses partenaires sociaux, le syndicat syndicom et l'association du personnel transfair, sont tombés d'accord sur une nouvelle convention collective de travail pour les collaborateurs Swisscom.

Swisscom évolue dans un environnement marqué par des chamboulements fondamentaux: l'activité de base est sous pression et le marché est saturé. Dans le même temps, la numérisation modifie non seulement les technologies mais aussi de plus en plus la politique, la société et l'économie et ceci en profondeur. Difficile de dire aujourd'hui avec certitude à quoi ressemblera le monde du travail dans quelques années. De premiers changements marquent cependant déjà de leur empreinte le marché du travail: l'apprentissage tout au long de sa vie gagne en importance, les formes de travail flexibles progressent, les profils de poste et les modèles organisationnels évoluent.

Un objectif important des négociations sur la CCT était donc de perfectionner la convention collective de travail (CCT) face aux exigences du monde du travail de demain et de l'adapter à la situation actuelle du marché.

Les principaux changements peuvent être classés en plusieurs domaines thématiques:

– **Employabilité**

Face à la numérisation et à son impact sur notre monde du travail, la formation initiale et continue constitue un thème prioritaire aussi bien pour les partenaires sociaux que pour Swisscom. Swisscom veut assumer sa responsabilité sociale d'employeur et préserver et renforcer l'employabilité de ses collaborateurs. C'est la raison pour laquelle elle investit davantage dans leur formation continue.

> Tous les collaborateurs ont désormais droit à 5 jours de formation continue par an.

– **Politique favorable à la famille**

> Le congé maternité augmente et passe de 17 à 18 semaines.

> Le congé paternité augmente et passe de 2 à 3 semaines.

> De plus, les pères ont désormais droit à 1 mois de congé non payé pendant la première année de vie de leur nouveau-né.

– **Equilibre vie privée – vie professionnelle (Life Domain Balance)**

> Le droit aux vacances est progressivement augmenté à partir de 35 ans. Le droit aux vacances global d'au maximum 30 jours reste maintenu. Swisscom s'adapte ainsi aux spécificités du marché, notamment dans la catégorie d'âge des 50 ans et plus.

> Swisscom et ses partenaires sociaux ont remanié le guide «Travail mobile» existant et en ont fait un règlement commun avec droit de participation des partenaires sociaux. Ce guide régit la gestion des formes de travail mobiles comme le bureau à domicile (Home Office) ou le travail en déplacement, par exemple dans le train, ainsi que les attentes à l'égard des collaborateurs en matière de joignabilité hors des heures de travail.

> Le droit à la non-joignabilité pendant le temps libre est désormais aussi ancré dans la CCT.

– **Protection de la sphère privée**

> Les partenaires de négociation sont tombés d'accord sur les principes Smart Data qui réglementent la protection de la sphère privée des collaborateurs au poste de travail et la gestion de leurs données.



La nouvelle CCT entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2018 et s'appliquera pour trois années supplémentaires avec la possibilité de la prolonger d'un an. Le vaste plan social de Swisscom reste inchangé pour la durée de la CCT.

Citations:

Hans Werner, responsable Group Human Resources, Swisscom: «Notre environnement est extrêmement dynamique et les performances quotidiennes de nos collaborateurs sont incroyables. Le marché du travail nous demande à tous beaucoup de flexibilité et un développement continu. Nous devons redéfinir «l'apprentissage tout au long de sa vie». On abandonne l'idée de longs cours organisés tous les 10 ans pour les remplacer par des cours flexibles réguliers ou des formations continues classiques ou sur Internet plus longues. Avec cet accord sur la CCT, nous avons posé la pierre angulaire de ce nouvel apprentissage tout au long de sa vie. De plus, nous nous engageons pour un équilibre entre vie privée et vie professionnelle (Work-Life-Balance) qui, outre les prestations engagées, laisse aussi la place au repos.»

Giorgio Pardini, responsable du secteur TIC, syndicom: «La numérisation peut être une opportunité pour tous dès lors que les partenaires sociaux conçoivent ensemble la transformation numérique. Le bouclage actuel de la CCT en est la preuve. Les collaborateurs bénéficient désormais d'un droit à la formation initiale et continue, d'une protection étendue de leurs données et d'une consolidation de leur temps sans travail.»

Robert Métrailler, responsable sectoriel Communication, transfair: «Le personnel de Swisscom doit faire face aux défis majeurs de la numérisation et des projets d'économie. Pour transfair, la meilleure réponse à apporter à cette problématique consistait à favoriser l'employabilité. C'est chose faite avec le droit à 5 jours de formation continue par année pour chaque collaboratrice et collaborateur. Swisscom pourra également compter sur des employé-e-s toujours mieux formé-e-s. transfair est heureux de ce succès et des autres améliorations obtenues en faveur du personnel.»

Berne, le 12 janvier 2018