P mag.

POUR NOS COLLABORATRICES ET NOS COLLABORATEURS
SEPTEMBRE 2025

Découvre encore d'autres histoires sur poste.ch/actualites

Braveman Moyo est facteur à Effretikon. Considérant que la diversité et l'inclusion apportent aussi leur lot de défis, il a une recette toute simple pour instaurer un environnement de travail inclusif: il nous suffit d'être ouverts, de nous intéresser aux autres et de faire preuve de respect. Apprends-en davantage sur Braveman dans le dossier de ce numéro.

LS Operations se prépare pour l'avenir

La saison de hockey sur glace reprend

50 nuances de jaune: à la Poste, la diversité n'est pas un vain mot

Une équipe aux multiples visages

Origine, genre, langue, âge ou opinions: à la Poste, les personnes les plus diverses travaillent ensemble. La diversité y est une réalité qui procure nombre d'avantages. Elle encourage l'innovation: qui dit personnes différentes, dit idées différentes. Elle soutient la productivité: on est plus motivé lorsque l'on se sent bien dans son environnement de travail. Enfin, elle favorise l'orientation client: une équipe aux multiples visages comprend mieux les besoins multiples de la clientèle.

4

Poste d'observation

Une nouvelle responsable Personnel 23

Carole Rentsch, notre nouvelle cheffe du personnel depuis septembre, se présente.

Un président ambitieux 27

Le président du Conseil d'administration Christian Levrat n'attend pas de traitement de faveur lors du tournoi d'échecs de la Poste.

Des Kurt fidèles 38

Un office de distribution, deux Kurt, 100 ans au service de la Poste: Kurt Reding et Kurt Lacher ont chacun passé 50 années bien remplies à la Poste.

Et bien plus encore!



Une passion commune 45

Supportrice, ancien professionnel et commentateur: le hockey sur glace occupe une place importante dans la vie de Gloria, de Matteo et de Julien.



Jaune à l'extérieur, multicolore à l'intérieur

La diversité, l'égalité et l'inclusion sont menacées. On le voit en particulier aux États-Unis, où le président rejette ouvertement les mesures DEI (diversité, équité et inclusion), tandis que nombre d'entreprises font marche arrière dans ce domaine.

Je ne comprends pas qu'on s'en prenne à la diversité. Ne tirons-nous pas toutes et tous profit d'un environnement inclusif et divers? N'est-il pas normal de vouloir être accepté et accueilli, de chercher à mettre en valeur ses points forts sans subir ni discrimination ni harcèlement moral? À la Poste, la diversité est bien plus qu'une simple tendance balayée au moindre vent contraire. Heureusement pour nous. Nous ne nous contentons pas de la prôner, nous la vivons et nous l'encourageons.

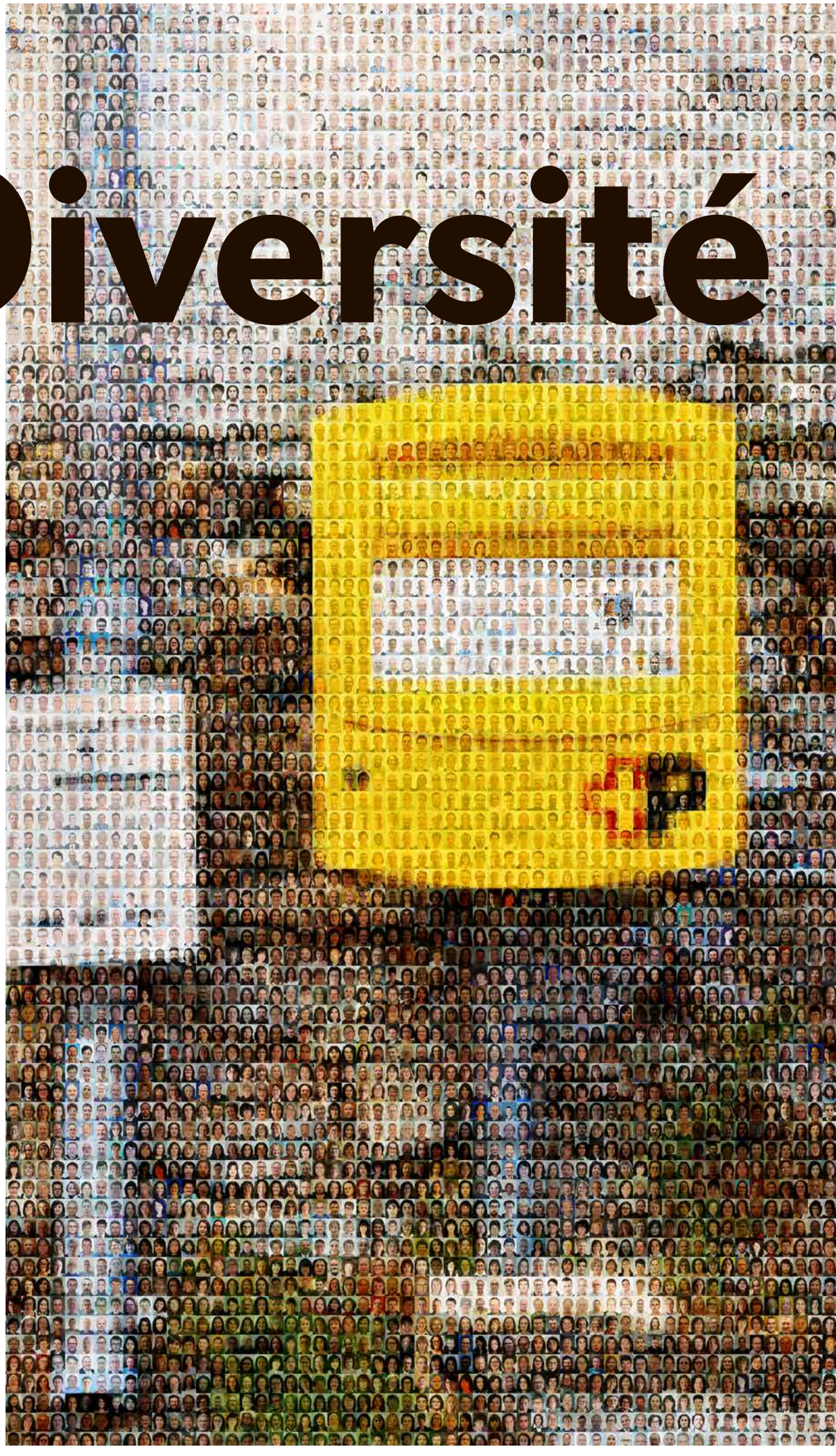
En tant que rédacteur en chef de Pmag, j'ai l'occasion de parcourir la Poste à la rencontre des personnes les plus diverses: par exemple Eliane, dans l'Oberland bernois, qui pratique l'escalade, Julien, le facteur qui commente des matchs de hockey sur glace à la télé, ou ces apprentis en logistique qui, pendant la pause de midi, se plaisent à évoquer leurs origines. Tous les jours, je fais l'expérience de la diversité. Elle nous définit et nous rend forts. Avec nos compétences individuelles, mais tous ensemble, nous façonnons la meilleure poste du monde: jaune à l'extérieur, multicolore à l'intérieur.

Mischa

Mischa Stünzi
Rédacteur en chef de Pmag

Photos: Adrian Brand, iStock, Keystone

Diversité



139 nations
sont représentées à la Poste, de A, comme Albanie, à Z, comme Zimbabwe.

86 points sur 100
C'est le score obtenu pour l'énoncé «Je me sens respecté(e) au sein de mon équipe» dans le cadre du sondage du personnel 2025. C'est d'ailleurs l'énoncé qui enregistre le plus de points.



et respect

La Poste incarne la diversité. Quelles que soient nos différences, nous attachons une grande importance aux objectifs communs, à la collaboration et au respect mutuel.

43% des membres du personnel appartiennent à la génération X

(nés dans les années 1965 à 1980), 31% sont des millenials (1981 à 1995) et 13% des baby-boomers (1945 à 1964). Quant à la génération Z (1996 à 2010), elle représente 12% des effectifs. Depuis cet été, nous avons même parmi nous les premiers «Alphas» (nés à partir de 2011).

Un quart des cadres supérieurs sont des femmes.

Au sein du Conseil d'administration, elles atteignent même une part de 44%, contre 41% au niveau de toute l'entreprise.

Dialogue intergénérationnel

À la Poste, chaque avis compte, que l'on soit jeune ou moins jeune. À cet égard, le **personnel** est convié à un **événement** très particulier le **25 septembre 2025**, au siège principal de Berne: il y sera question d'échanges intergénérationnels, de compréhension mutuelle et de collaboration renforcée tous âges confondus.

76 langues maternelles

sont parlées à la Poste: outre les langues nationales que sont l'allemand, le français et l'italien, on y entend aussi beaucoup l'anglais, l'albanais, le portugais et le turc.



Parce qu'il ne saurait en être autrement

La Poste s'engage depuis des années en faveur de la diversité et de l'inclusion, quelle que soit la situation politique. Elle a pour cela de bonnes raisons, car on ne saurait imaginer une Poste sans diversité.

Texte: Mischa Stünzi

La Poste incarne la diversité, que nous le voulions ou non», déclare Martina Eissing, en mettant les points sur les i. Responsable du développement et de la transformation au service du personnel, elle s'occupe notamment de la diversité à la Poste. Pour elle, c'est une évidence: en sa qualité d'entreprise opérant sur l'ensemble du territoire, et ce dans les domaines les plus divers, mais aussi en tant que l'un des cinq principaux employeurs du pays, la Poste ne peut passer outre le thème de la diversité.

Plus d'innovation, plus de productivité

La diversité est porteuse de divers avantages: «La grande mixité de notre personnel nous permet de mieux comprendre la Suisse et les besoins de notre clientèle dans toute leur variété», déclare Martina. De plus, les différences enrichissent les idées et multiplient les perspectives. Par conséquent, la diversité nous rend plus créatifs, plus innovants et plus productifs: il est prouvé qu'un environnement de travail positif, où tout le monde se sent bien accueilli et en sécurité, accroît la motivation et la productivité. En outre, en défendant l'inclusion et la diversité, la Poste conforte son image d'employeur attrayant et responsable sur le marché du travail.

Mais qu'est-ce que la diversité? Cette notion recouvre à la fois les différences visibles (sexe, âge, couleur de peau, etc.) et invisibles (niveau d'études, langue, origine, religion, échelon hiérarchique, orientation sexuelle) entre les êtres. Concrètement, la Poste la définit en y

Illustration: Daria Baumgartner



intégrant six dimensions: génération, genre+, vision du monde, origine, langue et handicap. Pour elle, la diversité signifie que tout le monde est pareillement bienvenu dans l'entreprise et peut y évoluer indépendamment des caractéristiques individuelles, telles que le sexe, la langue, l'origine ou autre.

Un véritable mot d'ordre

Certes, la diversité règne globalement au sein de l'entreprise, mais des progrès restent à faire dans les fonctions de gestion et d'encadrement. C'est pourquoi, depuis 2021, la Poste a pour objectif stratégique de promouvoir la diversité des genres et des langues, entre autres. Il est ainsi prévu que, d'ici 2030, 24% des responsables de conduite parlent une langue nationale autre que l'allemand, ou encore que la part des femmes aux postes de gestion atteigne 30%. Diverses mesures sont prises en vue d'atteindre ces objectifs, de la publication d'offres d'emploi interpellant aussi les femmes et les non-germanophones à la promotion des talents internes, en passant par les possibilités de travail à temps partiel aux fonctions de gestion.

La Poste prend au sérieux et encourage la diversité au quotidien, dans toutes ses dimensions. Elle le prouve par de petits gestes, par exemple en envoyant la marche à suivre du sondage du personnel non seulement en allemand, en français, en italien et en anglais, mais aussi en espagnol, en portugais, en serbe et en turc ou dans des initiatives de grande ampleur, telles que son soutien aux quatre réseaux internes de promotion de la diversité: women@post (femmes), RAINBOW (LGBTQ+), MOSAICO (langues), Young Voice (jeunes).

Tolérance zéro

En vertu de nos principes en matière de diversité et d'inclusion, nous ne tolérons aucune forme de harcèlement moral ou sexuel ou de discrimination. Si tu es malgré tout témoin ou victime de telles fautes de conduite, fais-le savoir. La Poste est à ton écoute et à tes côtés.

Pour obtenir un soutien, tu as différentes possibilités de contact: ta ou ton responsable de conduite, ta conseillère ou ton conseiller RH, les spécialistes de StayFit (stayfit.post.ch), la hotline Santé et affaires sociales (+41 58 341 40 40 ou santeetaffairessociales@poste.ch) ainsi que PosteCourage, la plateforme anonyme et confidentielle de signalement d'infractions et d'irrégularités (postecourage.ch).

“Merhaba, size nasıl yardım edebilirim?”*

Beaucoup d’entre nous sont polyglottes. C’est une réelle chance, non seulement pour la Poste, mais aussi pour notre clientèle. Ainsi, nous proposons des conseils entre autres en turc, en portugais et en algérien dans six de nos filiales.

Texte: Nathalie Dérobert Fellay

Hello, how can I help you?» – «Merhaba, size nasıl yardım edebilirim?»* Dans les communes comptant une forte proportion d’habitantes et d’habitants allophones, la Poste a testé ce printemps une nouvelle offre adaptée aux besoins de la clientèle: un conseil dans la langue maternelle.

Parmi les filiales pilotes, cinq se trouvent dans la région de Zurich, la sixième étant à Renens, près de Lausanne. Nos collègues sur place conseillent en neuf langues: outre l’allemand, le français et l’anglais, ils parlent également l’italien, l’espagnol, le portugais, le turc ainsi que l’arabe algérien, marocain et tunisien.

Un conseil personnalisé et multilingue pour plus de proximité

Des autocollants sur le porte-nom indiquent qui parle quelle langue. «Nos collaboratrices et nos collaborateurs ont pu décider eux-mêmes s’ils souhaitaient ou non participer», explique Nicolas Zbinden, responsable des filiales dans les districts Ouest lausannois, Gros-de-Vaud et Moudon. «À Renens, 12 membres du personnel sur 15 parlent couramment au moins une langue étrangère. Aussi, le projet a immédiatement rencontré un large écho.»

Tout le monde est gagnant: les compétences linguistiques du personnel prennent une nouvelle dimension et la clientèle profite d’un conseil personnalisé, notamment pour les demandes complexes. «Bon nombre de nos clientes et clients sont surpris et ravis d’entendre parler arabe ou portugais», précise-t-il.

Sur un pied d’égalité

Tiziana Lovey est co-responsable de l’équipe de Renens et arbore sur son porte-nom un petit drapeau italien. Elle estime qu’une langue familière crée une certaine proximité, notamment sur des sujets épineux.

«Les clients réagissent très positivement. Une personne qui a la possibilité de s’exprimer dans sa propre langue se sent davantage en confiance. Et pour nous autres conseillères et conseillers, le bénéfice est évident: nous comprenons mieux les besoins de la clientèle.» Dans la filiale de Renens, les langues étrangères les plus demandées sont l’italien, le portugais, l’espagnol et l’arabe.

Renens, un environnement de test idéal

Jean-François Clément, syndic de Renens, en est également convaincu: «Notre ville, avec sa diversité culturelle, se prête parfaitement à ce genre d’innovations. Ce projet renforce l’attractivité des filiales ainsi que leur rôle dans le quotidien de la population – ce qui contribue de manière significative à la qualité de vie.»

Les premiers retours prouvent que l’idée est bien accueillie, non seulement à Renens, mais aussi dans les filiales pilotes de Suisse alémanique. Désormais achevé, le test fait actuellement l’objet d’une évaluation. Une décision sera prise ultérieurement quant à la suite à donner à cette offre.

* «Bonjour, comment puis-je vous aider?» en turc.



À la filiale de Renens, Tiziana Lovey conseille la clientèle aussi bien en français qu'en italien.

Préjugés? Discrimination? “Pas chez nous!”

Comment fonctionne une équipe dont les membres viennent des quatre coins du monde? Comme sur des roulettes! C’est ce que montre une visite chez CarPostal à Yverdon, où une Portugaise, un Marocain, un Chinois, un Italien et un Suisse travaillent ensemble, en parfaite harmonie.

Texte et photos: Fredy Gasser



Taher



Marco

La rencontre est placée sous le signe de la diversité. Pour tout le monde, y compris pour le journaliste, qui n’est pas francophone. Bienvenue dans le quotidien d’Ana, de Taher, de Hao, de Marco et de Jean-Blaise: ils parlent des langues différentes, viennent de pays différents et ont des cultures différentes. Pourtant, ils travaillent en bonne harmonie dans l’équipe chargée du transport scolaire dans la région d’Yverdon-les-Bains (VD).

La langue comme passerelle

Sur le plan linguistique, les cinq collègues ont trouvé un terrain d’entente: le français est leur dénominateur commun. Pour tout le reste, chacune et chacun a une expérience de vie qui lui est propre. «J’ai toujours travaillé avec des gens issus de différentes cultures», explique Taher, 46 ans.

Né au Maroc, il a longtemps vécu en France et travaillé en tant que chauffeur, notamment à Paris. Son frère y vit encore, tandis que sa sœur aînée est restée au Maroc. «J’aime vivre en Suisse romande», précise-t-il, «bien que les Romands soient très différents des Français». Ici, il se sent respecté. En France, les chauffeurs sont moins bien considérés.

«On peut apprendre de toutes les cultures», raconte-t-il, se remémorant ses expériences dans d’autres pays, où il a rencontré toutes sortes de personnes. Il connaît aussi la Suisse alémanique, sa femme ayant «occasionnellement travaillé à Bienne». Selon lui, les Suisses alémaniques sont «un peu plus fermés» que les Romands ou les Français. Ces derniers, en revanche, «parlent énormément», dit-il en riant.



Ana



Hao



Jean-Blaise

La culture comme trait d'union

Âgée de 53 ans et originaire de Porto, Ana explique ce qui rattache de nombreux Portugais à la Suisse: «Je suis venue ici pour gagner un meilleur salaire.» Ses parents aussi ont autrefois vécu et travaillé en Suisse. Aujourd'hui conductrice de bus à Yverdon, elle ne reviendrait pour rien au monde à son ancien emploi de chauffeuse poids lourds au Portugal. Les longues heures de travail, les journées passées sur la route… Il n'y a pas de doute: «Je préfère nettement conduire mon bus qu'un camion.»

Pour elle, travailler quotidiennement au sein d'une équipe multiculturelle constitue un avantage certain: «J'adore découvrir les cultures du monde entier», affirme-t-elle. «Mes collègues m'apprennent énormément, car ils ne pensent pas de la même façon que moi.»

L'ouverture d'esprit comme ciment de l'équipe

«Je n'ai jamais rencontré de problème avec ce genre d'équipe, bien au contraire», explique Marco, responsable d'équipe, qui a grandi en Sicile et est arrivé en Suisse il y a sept ans après sa formation de cuisinier. Selon lui, il est plus difficile de diriger une équipe dont les membres viennent tous du même endroit ou de la même région. «Ils ont tous la même vision de la vie. Par conséquent, ils se comparent constamment pour savoir qui d'entre eux se rapproche le plus de leur idéal commun.» Rien à voir avec l'équipe des transports scolaires d'Yverdon: «Ici, nous avons une belle ouverture d'esprit.»

La minorité comme normalité

Jean-Blaise, Suisse romand d'origine, se sent également très bien dans l'équipe. Il a grandi dans la commune voisine de Grandson et, en plus de son engagement au service des transports scolaires, il gère sa propre école de conduite.

Il trouve les équipes multiculturelles «hyper enrichissantes». Notamment parce qu'au fond il sait que «nous faisons tous partie de l'une ou l'autre minorité». Son expérience, et son conseil aux personnes qui n'ont pas l'habitude de travailler dans une équipe comme la sienne, se résume ainsi: «Quand on s'intéresse aux gens, tout devient très facile.» Lui et son équipe sont très soudés. «En fin de compte, nous avons tous un point commun: CarPostal.»

La Suisse romande, plus ouverte d'esprit

Hao, 56 ans, vit à Neuchâtel. Il a quitté Shanghai avec sa femme il y a 25 ans pour venir s'établir en Suisse. Pour lui, il n'y a rien de plus normal que la diversité: «À Shanghai, la diversité est partout», explique-t-il dans un français presque dénué d'accent. Il trouve la Romandie «bien plus ouverte» que la Suisse alémanique et considère les Suissesses et les Suisses comme des personnes «très sympathiques de façon générale».

Avant son engagement auprès de CarPostal, il gérait une petite agence qui organisait des voyages en Suisse pour les personnes d'origine chinoise. Il apprécie beaucoup la Suisse et sa population. «Mais les Suisses en savent trop peu sur la Chine», ajoute-t-il avec un petit sourire. Avoir envie d'en savoir plus: voilà une autre facette de la diversité.

La conversation avec les membres de cette équipe CarPostal, unis malgré leur différence, est animée et ponctuée de nombreux éclats de rire. À la question de savoir s'il existe chez eux des préjugés ou des cas de racisme ou de discrimination, ils répondent presqu'à l'unisson: «Non, pas chez nous!»

“Que tous les membres du personnel puissent être eux-mêmes et se sentir bien.”

“À la Poste, la diversité n’est pas toujours au rendez-vous. Il serait bon d’avoir davantage d’informations et d’explications.”

“Pour moi, la diversité, c’est apprendre à changer de perspective en permanence. Il n’y a pas qu’un seul chemin, au contraire: il y en a plein.”

“Ce que je souhaite? Plus d’ouverture d’esprit, de manière générale.”

“Dans mon quotidien professionnel, je fais l’expérience de la diversité lorsque je côtoie des gens qui sont simplement chaleureux les uns envers les autres, peu importe qui ils sont et d’où ils viennent.”

“Dans les réunions de projet, nous alternons entre l’allemand, le dialecte, le français et l’anglais.”

“Pour plus de diversité, j’aimerais que les personnes FINTA* soient davantage considérées comme aptes à effectuer des travaux physiques.”

* Abréviation désignant les femmes et les personnes intersexes, non-binaires, transgenres et agenres

“Dans mon quotidien professionnel, je fais l’expérience de la diversité quand des personnes à la nationalité et au caractère différents peuvent s’asseoir ensemble à la même table et passer un bon moment, sans préjugés.”

“C’est collaborer avec des personnes d’horizons différents.”

“J’aimerais que l’on fasse preuve de plus de courage pour défendre la diversité, même si cela implique de s’exposer à des réactions négatives.”

La diversité à la Poste

En juin, mois des fiertés, le réseau RAINBOW a posé ces questions sur plusieurs sites: Qu’est-ce que la diversité pour toi? Comment vis-tu la diversité dans ton quotidien professionnel? Qu’est-ce qui est important pour toi en matière de diversité à la Poste? Voici quelques-unes des réponses.

“Tungjatjeta. Si jeni?” “Bien. Et toi?”

La diversité, c’est aussi découvrir et apprendre de nouvelles choses, par exemple de nouvelles langues. Plus de 85 langues sont parlées à la Poste. Hormis l’allemand, le français et l’italien, les plus courantes sont l’anglais, l’espagnol, le portugais, le serbe, le turc et l’albanais.

Français

1. Salut. Ça va?
2. À demain!
3. Je peux t’aider? / Tu peux m’aider, s’il te plaît?
4. Merci pour ton aide.
5. Tu viens en pause?

Allemand

1. Hallo. Wie geht’s?
2. Schönen Feierabend.
3. Kann ich dir helfen? / Kannst du mir bitte helfen?
4. Danke für deine Hilfe.
5. Kommst du in die Pause?

Italien

1. Ciao. Come va?
2. A domani!
3. Posso aiutarti? / Puoi aiutarmi, per favore?
4. Grazie dell’aiuto.
5. Vieni in pausa?

Anglais

1. Hello. How are you?
2. See you!
3. Can I give you a hand? / Can you help me, please?
4. Thanks for your help.
5. Coming for a break?

Portugais

1. Olà. Tudo bem?
2. Bom descanso.
3. Posso ajudar-te? / Podes aj udar-me, por favor?
4. Obrigada (pour une femme) / Obriga-do (pour un homme) pela tua ajuda.
5. Vamos fazer uma pausa?

Espagnol

1. Hola. ¿Cómo estás?
2. Buen descanso.
3. ¿Puedo ayudarte? / ¿Puedes ayudarme, por favor?
4. Gracias por tu ayuda.
5. ¿Vamos a la pausa?

Serbe

1. Zdravo. Kako si?
2. Vidimo se sutra.
3. Da li mogu ikako da ti pomognem? / Da li možeš da mi pomogneš?
4. Hvala na pomoći.
5. Hoćemo li zajedno na pauzu?

Turc

1. Merhaba. Nasılsın?
2. Görüşürüz
3. Sana yardım edebilir miyim? / Bana yardım edebilir misin?
4 Yardımın için sağ ol.
5. Mola verelim mi?

Albanais

1. Tungjatjeta. Si jeni?
2. Kalofsh mirë.
3. A mund të të ndihmoj? / Mund të më ndihmosh, të lutem?
4. Faleminderit për mbështetjen tënde.
5. A po vjen edhe ti në pauzë?

Apprendre une nouvelle langue? La Poste te soutient

Tu souhaites améliorer tes connaissances dans une deuxième langue nationale ou apprendre une autre langue? La Poste, qui revendique la diversité linguistique, te soutient au travers d’offres attrayantes avec différents formats d’apprentissage.

Les offres linguistiques de la Poste

“Une coexistence qui profite à tous.”

Stana Dodic Rodrigues est originaire de Slovénie et Braveman Moyo du Zimbabwe. Elle travaille au centre courrier international, lui est facteur à Effretikon. Pmag les a fait se rencontrer pour évoquer les défis et les avantages liés à la diversité et à l’inclusion.

Texte et photo: Bas Vogler

Les anciennes cases postales fixées au mur du restaurant Hiltl, aménagé dans le bâtiment historique de la Sihlpost, racontent leur propre histoire. Certaines servent aujourd’hui de stations de charge pour smartphones, d’autres témoignent simplement d’une époque où cet édifice était encore le centre trépidant de la logistique postale zurichoise et où étaient triées les lettres et les colis venant du monde entier. C’est là que nous avons donné rendez-vous à Stana et à Braveman, à l’heure du repas de midi, pour qu'ils nous fassent part de leur expérience dans une entreprise où la diversité n’est pas seulement promue avec conviction, mais aussi vécue au quotidien.

Deux parcours, un objectif

Sourire aux lèvres, Stana se souvient de ses débuts à la Poste: «Au départ, je voulais juste trouver un job d’été en Suisse, mais le hasard a voulu que je rencontre mon futur mari, et je suis restée.» L’emploi qui se voulait temporaire a donc finalement débouché sur une carrière. Dix ans plus tard, la Slovène a été intégrée dans le programme de gestion des talents de la Poste et travaille aujourd’hui dans les finances au centre courrier international.

L’histoire de Braveman est elle aussi marquée par plusieurs rebondissements. C’est l’amour qui, en 2018, l’a conduit en Suisse. «Ma femme est d’origine suisse. Nous avons fait connaissance lors d’un de ses voyages en Afrique du Sud. Pendant un certain temps, nous avons entretenu une relation à distance, puis elle m’a annoncé sa grossesse et j’ai décidé de l’accompagner en Suisse, car il n’était pas question que mon enfant grandisse loin de moi», déclare-t-il.

Pragmatique, Braveman a surmonté la barrière de la langue en téléchargeant une application d’apprentissage de l’allemand. Il est maintenant facteur colis à Effretikon. «Je connais chaque tournée et je peux intervenir dans tout le secteur. Mon travail n’en est que plus intéressant et varié. Et je n’ai pas besoin d’aller au fitness pour faire de l’exercice!», ajoute-t-il en riant.

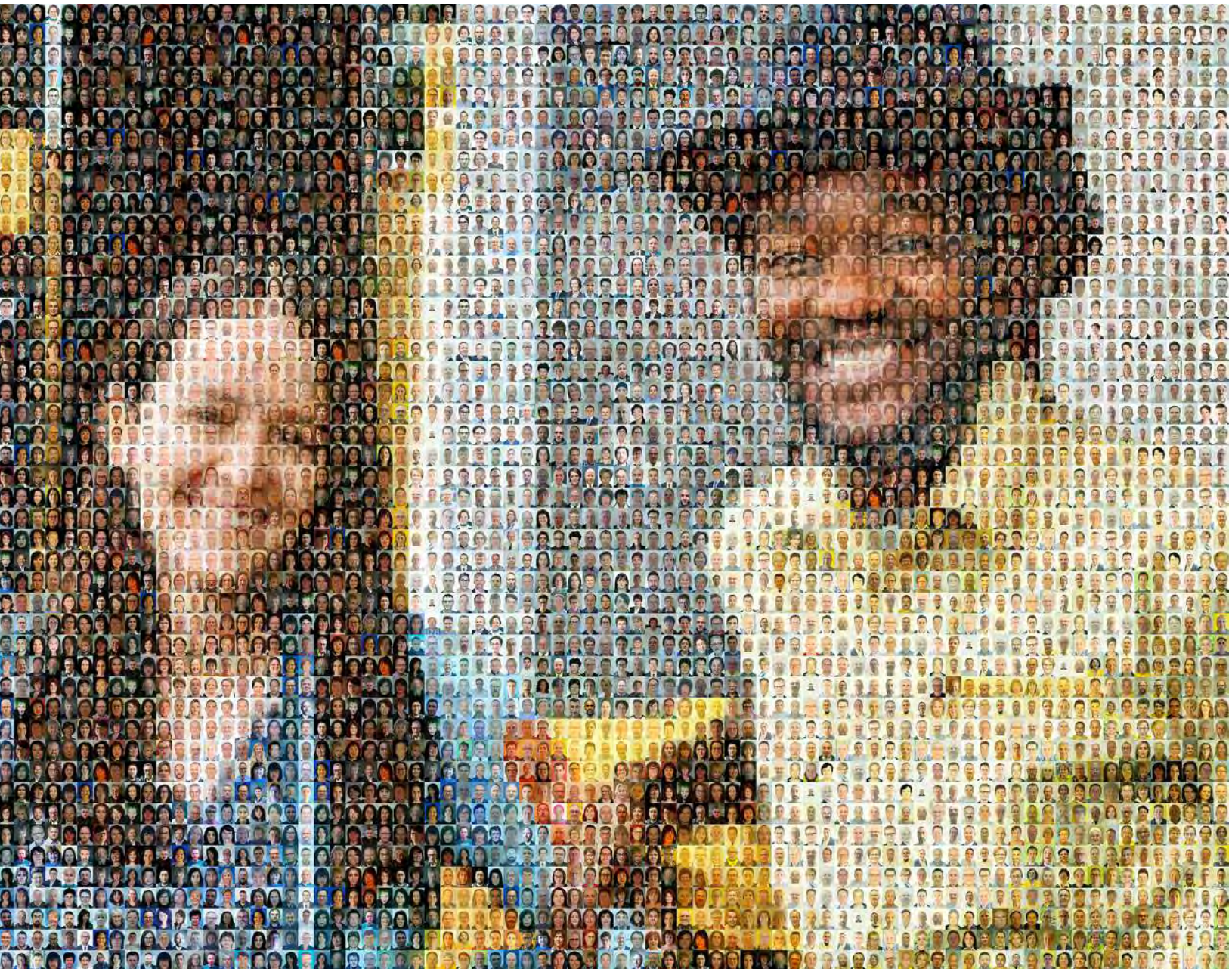
Le jaune pour langage commun

«Je trouve la collaboration harmonieuse et extrêmement agréable», déclare Stana. «La Poste est une entreprise très ouverte, qui ne tolère aucune forme de racisme. Nous avons le jaune pour langage commun», précise-t-elle.

Braveman partage ce point de vue: «Les nombreuses cultures qui coexistent à la Poste sont un facteur d’enrichissement. Quand on fait preuve de compréhension et de respect mutuel, on trouve toujours une solution.» Pour lui, cette diversité culturelle s’exprime en particulier dans des moments du quotidien. «Sur l’une de mes tournées, il y a une maison de retraite, où j’apporte le courrier à une cliente native du Royaume-Uni. Je ne parle plus qu’anglais avec elle et, à chaque fois, elle me propose un café et des biscuits avec le plus pur accent britannique.

Défis linguistiques

Néanmoins, les différences culturelles sont aussi sources de difficultés. «Dans la distribution, on observe une grande diversité des langues», indique Braveman, qui admet ouvertement que c’est là un défi: «J’ai l’intention de continuer à apprendre, et à améliorer mon allemand.» La Poste soutient de tels efforts de perfec-



Selon Stana et Braveman, la Poste est un bon exemple d'entreprise qui valorise la diversité.

tionnement, notamment avec des programmes linguistiques (voir page 12).

Outre les barrières de la langue, certains préjugés peuvent aussi poser problème. Toutefois, c'est là un point sur lequel la Poste affiche très nettement son ouverture d'esprit. «J'ai une collègue qui porte le foulard. Elle a eu le sentiment que la Poste était la première entreprise qui n'y voyait aucun inconvénient», explique Stana. Elle-même fait état d'expériences positives: «Je suis maman et ‹gameuse›, ce qui peut susciter de nombreux préjugés. Néanmoins, à la Poste, je n'ai encore jamais été confrontée à des réactions négatives. Les gens sont surpris, mais ils s'intéressent aussi à mes jeux vidéos.»

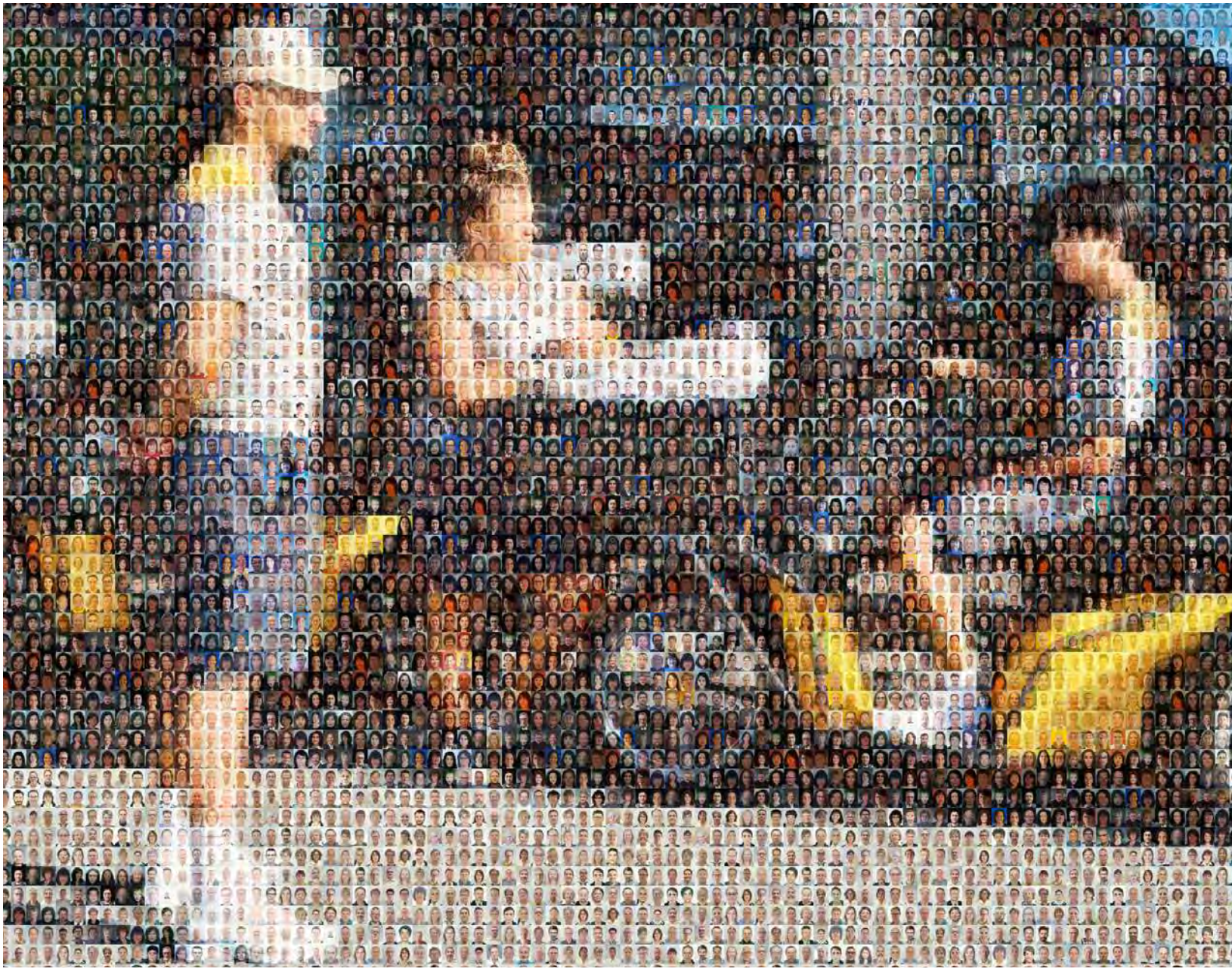
"S'ouvrir à la nouveauté, parler, expliquer"

Quels conseils Stana et Braveman donneraient-ils à d'autres collègues à la Poste? La réponse de Braveman fuse: «Rester soi-même, car c'est une force! À la Poste tout le monde est bienvenu.» Et Stana d'ajouter: «S'ouvrir à la nouveauté, parler, expliquer. La Poste accueille la diversité, et elle l'encourage. C'est ce que j'apprécie.»

Tandis que l'entretien touche à sa fin, les regards se portent à nouveau sur les éléments muraux évoquant le passé de la Poste. Les anciens comptoirs de guichet des années 1930 servent aujourd'hui de meubles de bar, démontrant ainsi qu'il est possible d'intégrer harmonieusement les différences, comme le fait la Poste elle-même: une entreprise riche d'une longue tradition, qui ne cesse d'évoluer, en sachant ouvrir ses portes à des personnes du monde entier.

Pour conclure, Braveman résume en quelques mots l'essence d'un environnement de travail inclusif: «Ouverture d'esprit, intérêt pour autrui et respect mutuel: la bonne formule pour une coexistence qui profite à toutes et à tous.»

«Les sujets de discussion sont inépuisables.» De g. à dr.: Simone, Aline, formatrice, et Fardin; manquent sur l'image: Fatih, Valentin et Serge.



Partager les repas de midi, assis sur des Dispobox

À Ostermundigen, les apprenties et les apprentis se retrouvent chaque midi, à 12 heures pile. Ils parlent sport, école, travail et cuisine, mais échangent aussi sur leur pays d'origine, leurs points communs et leurs différences.

Texte: Mischa Stünzi Photo: Fabian Hirschi



Les personnes en formation à la distribution à Ostermundigen (BE) viennent de tous les horizons, et ce au sens propre du terme: à 12 heures sonnantes, elles convergent toutes vers la Coop avec leur véhicule.

Pour ces jeunes, manger ensemble à midi est devenu un rituel qu'ils ne manqueraient pour rien au monde: «Parfois, on interrompt même la distribution dans une rue pour être sûrs d'être à l'heure», déclare Fatih. Il est vrai que c'est là l'unique moment où ces jeunes, le plus souvent seuls dans leurs tournées de distribution, forment une vraie équipe.

"Nous sommes l'incarnation de ce qui fait de la Poste ce qu'elle est"

Fatih, Simone, Valentin, Fardin, Serge et leur formatrice Aline s'installent confortablement sur des Dispobox retournés. Les membres de ce sympathique groupe sont originaires des quatre coins du monde. «La diversité prévalant chez nous rend le travail particulièrement intéressant», estime Aline. Et Fatih d'ajouter: «Nous sommes l'incarnation de ce qui fait de la Poste ce qu'elle est, tout comme ses services qui créent aussi un lien entre les gens les plus divers.» Dans le centre de tri d'Ostermundigen est affiché un planisphère où des épingles marquent les pays d'origine de l'ensemble des collègues. Pour le jeune homme, également issu de l'immigration, c'est une façon de montrer que, quelles que soient ses origines, tout le monde est bienvenu à la Poste.

Provenance et pays natal, différences et points communs sont aussi parfois au programme des discussions autour du repas. «Quand quelqu'un de nouveau arrive chez nous, je lui pose une foule de questions, car je veux tout savoir: d'où il vient et comment sont la vie, l'école, les habitudes alimentaires et la culture dans son pays d'origine. C'est tellement intéressant et enrichissant!», s'enthousiasme Fatih, qui est en troisième année d'apprentissage et qui a des racines albanaises. C'est ainsi que peuvent aussi se révéler des rapprochements tout à fait inattendus: «Par exemple, au fil d'une discussion, je me suis rendu compte que l'Afghanistan et l'Albanie avaient une culture très similaire», se souvient Fardin, un Afghan de naissance en première année d'apprentissage.

"La diversité au sein de l'équipe nous permet de mieux comprendre les autres"

Les sujets de conversation sont inépuisables. Il est question du travail, dans ses bons côtés comme dans ses contraintes: «Quand on est débordés, on est rassurés de constater qu'il en va de même pour les autres», commente Simone. Les jeunes parlent aussi de carburant alimentaire, et en particulier de protéines, de caféine et de nicotine, comme le souligne malicieusement Aline, mais aussi de sport: «Y compris, depuis peu, de cricket», ajoute Fatih. L'école et les loisirs font partie des thèmes de prédilection, parmi tant d'autres. On raconte parfois des bêtises, mais on parle aussi de choses sérieuses. «Et quand on est confrontés à la barrière de la langue, on se sert des mains et des pieds pour se faire comprendre», ajoute Simone.

Dans l'ensemble, la diversité des langues est perçue comme un avantage: «Récemment, j'ai pu renseigner un client qui ne comprenait pas très bien l'allemand sur un produit postal en albanais», déclare fièrement Fatih. «Dire bonjour à quelqu'un dans sa langue maternelle suffit à susciter la bonne humeur. C'est ce que je fais par exemple avec des clients dont le nom de famille est italien. Effet garanti!», s'amuse Simone. Pour ce qui est de la compréhension mutuelle aussi, ces jeunes tirent un grand profit de la diversité vécue au quotidien. «Dans notre travail, nous devons composer avec des personnes très différentes. La diversité au sein de l'équipe nous permet de mieux comprendre les autres», explique Fatih.

Des gaufres faites maison pour le dessert

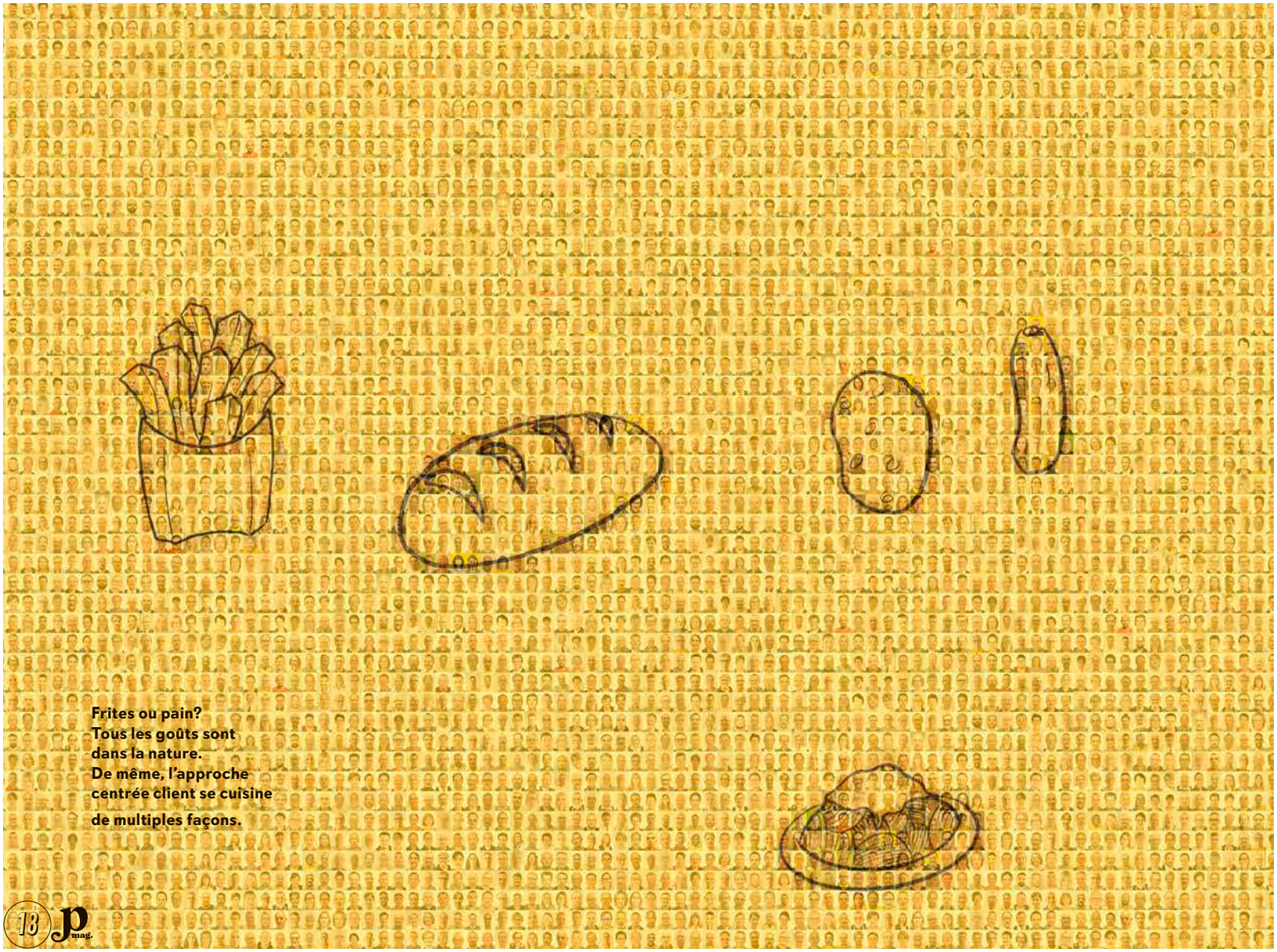
Quand quelqu'un prépare une spécialité de son pays, c'est la fête. Même si le plat n'a rien d'exceptionnel au yeux de qui l'apporte, il sera reçu comme une belle surprise par les autres. «Récemment, Fardin a partagé avec nous un plat afghan. Je ne connaissais pas la plupart des ingrédients, mais je l'ai trouvé excellent!», se souvient Fatih. Le menu d'aujourd'hui se compose d'une salade de pâtes, d'un sandwich et d'un yaourt protéiné. Pour le dessert, il y a des gaufres faites maison, offertes par une dame du voisinage. Un jour, les jeunes ont même reçu des glaces qu'un passant venait d'acheter à la Coop. Manifestement, le groupe attire la sympathie.

Trois quart d'heure se sont écoulés, la pause de midi est terminée. Les jeunes se séparent et s'en vont dans toutes les directions. Demain, c'est certain, ils seront de nouveau au rendez-vous.

Besoins de la clientèle à notre image: diversifiés

Chaque jour, notre personnel place nos clientes et nos clients ainsi que leurs besoins au premier plan, et ce quel que soit le domaine: dans le tri, la distribution, les filiales, les cars postaux ou encore au bureau. Nous montrons à quel point l'approche centrée client est diversifiée aujourd'hui déjà.

Texte: Carmen Fusco Illustration: Michael Nyffenegger



Frites ou pain? Tous les goûts sont dans la nature. De même, l'approche centrée client se cuisine de multiples façons.



Ricardo Lages Martins



Bryan Rhyner

La recette de Bryan pour l'approche centrée client

200 g de préparation pour les imprévus
1 c.s. de pensée hypothétique («Et si?»)
3 pincées de flexibilité pour les processus
1 tasse d'entretien clients sans jargon

Prenez comme base le cas d'une cliente qui se présente au guichet postal avec un vase, sans emballage, sans étiquette-adresse et sans affranchissement. Elle souhaite expédier l'article immédiatement. Ajoutez tous les ingrédients et mélangez-les soigneusement dans le processus pour déterminer comment garantir l'acheminement sûr et conforme du colis. Veillez tout particulièrement aux «non-happy paths», c'est-à-dire à tout ce qui ne se passe pas comme prévu. Assaisonnez le tout avec des scénarios réalistes et ayez à portée de main des solutions alternatives. Enfin, communiquez de manière simple et compréhensible et évitez d'utiliser du jargon technique.

Conseil du chef cuistot Bryan Rhyner:
«Un bon processus ne fonctionne pas seulement dans des conditions idéales. L'approche centrée client n'est garantie dans le processus que si les erreurs, exceptions et cas particuliers potentiels sont sciemment pris en compte. Les clientes et les clients ne doivent même pas remarquer si quelque chose ne fonctionne pas tout à fait comme prévu. Ils doivent à tout moment bénéficier d'un service professionnel et orienté vers les solutions.»

La recette de Ricardo pour l'approche centrée client

420 g de temps accordé aux rencontres
150 g d'attention
4 c.s. de perception des besoins individuels
1 tasse de confiance en son propre impact

Commencez en gardant à l'esprit que chaque demande est différente. De même, les besoins de la clientèle sont tous individuels. Ajoutez une compétences professionnelle qui va bien au-delà des produits puisqu'il s'agit ici de comprendre les situations et de trouver les solutions adaptées. Mélangez attention et initiative personnelle. Assaisonnez avec une dose de confiance en votre propre impact – car nous, collaboratrices et collaborateurs de la Poste, façonnons chaque jour l'expérience client. Et n'oubliez pas: ce sont les gestes apparemment anodins, tels qu'une oreille attentive, un conseil amical ou un bref échange, qui font toute la différence. À vous de montrer à la clientèle qu'ici elle est la bienvenue.

Conseil du chef cuistot Ricardo Lages Martins:
«L'approche centrée client consiste à identifier la singularité d'une demande, à assumer ses responsabilités et à aborder chaque situation avec cœur et compétence. Dans notre métier, l'individu est au premier plan. Un regard, un mot, un sourire peuvent tout changer.»



Tobias Jeger

La recette de Tobias pour l'approche centrée client

250 ml de présence
170 g d'intérêt
2 c.s. d'écoute
1 c.c. de demandes de précisions et de répétitions

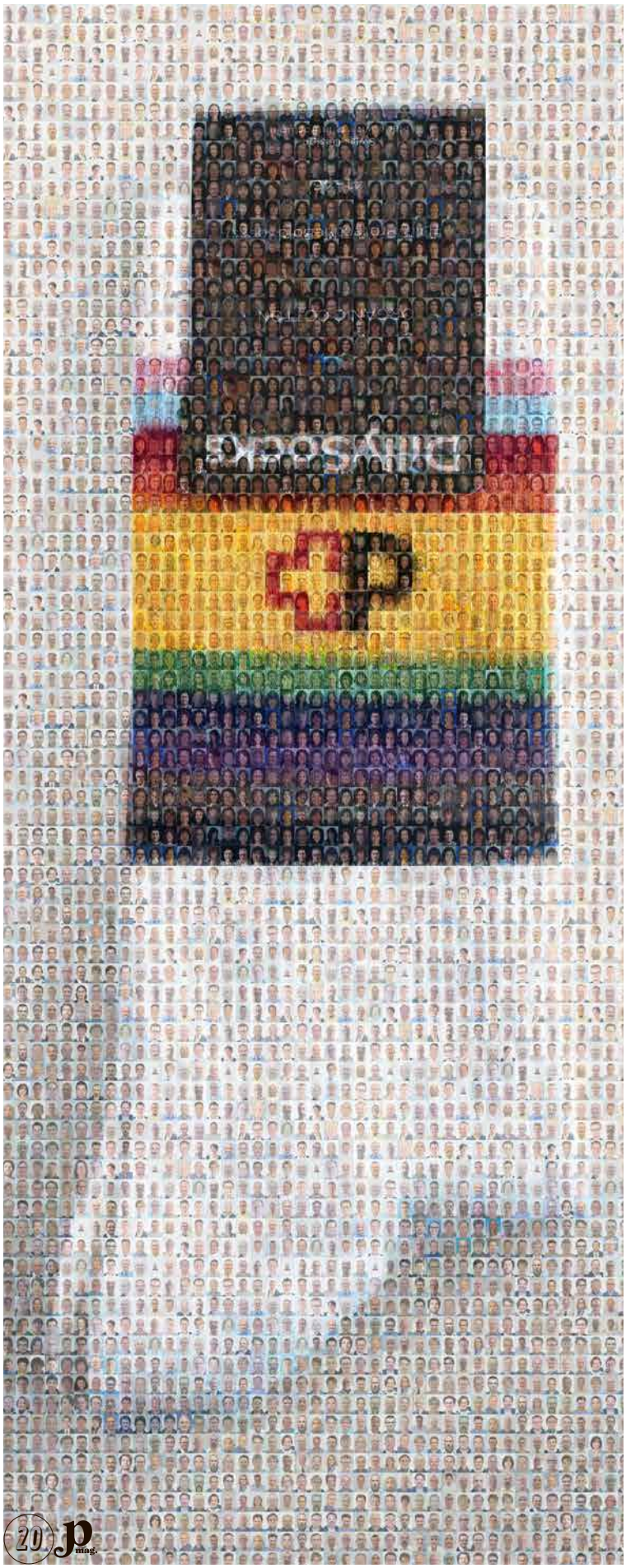
Prenez une cliente qui vous expose sa demande, par exemple au guichet, lors d'une réunion de projet ou au téléphone. Accordez-lui une attention toute particulière et faites fi de toute distraction. Clarifiez minutieusement ses besoins et ajoutez-y l'écoute active. Assaisonnez avec un intérêt sincère et répétez ce qui a été dit afin de signifier à la cliente que vous la prenez au sérieux. Proposez une solution adaptée et expliquez en toute transparence pourquoi elle convient mieux qu'une autre. Agrémentez d'empathie et de clarté – c'est ainsi que naît la confiance.

Conseil du chef cuistot Tobias Jeger:
«Chaque cliente ou chaque client doit être considéré dans sont individualité: il s'agit de se consacrer à la personne qui se tient devant moi et me fait part de sa demande.

Nous plaçons la clientèle au centre de nos préoccupations et façonnons ensemble l'avenir de la Poste.

L'approche centrée client fait partie intégrante de notre stratégie «Poste de demain». Notre attitude et chaque contact établi avec une cliente ou un client en sont les fondements. Nous entendons mettre en œuvre, ensemble et de façon encore plus systématique, ce que nous appliquons aujourd'hui déjà à l'échelle des unités. Notre clientèle perçoit notre entreprise comme une seule Poste. C'est pourquoi nous adaptons davantage les processus, les produits et les services du groupe aux besoins individuels. Nous développons ensemble ce qui est déjà une réalité aujourd'hui, moyennant des changements concrets et des équipes engagées avec pour objectif de conserver notre pertinence.

Derniers développements sur le sujet:



La couleur a la cote. La chance te sourira-t-elle?

À la Poste, la diversité donne le ton au quotidien. Néanmoins, dans ce quiz, il n'y a qu'une seule bonne réponse à chaque question. À toi de la trouver! Tente de gagner une paire de chaussettes de la Poste aux couleurs de l'arc-en-ciel.

1. Comment dit-on «bonjour» en albanais?
a) Xherdan
b) Tungjatjeta
c) Verdhë

2. Quel devra être le pourcentage de femmes occupant des postes de direction et d'encadrement à la Poste d'ici 2030?
a) 25%
b) 30%
c) 50%

3. Comment s'appellent les quatre réseaux qui s'engagent pour la diversité au sein de la Poste?
a) RAINBOW, women@post, Young Voice et MOSAICO
b) Diversity@Post, Womenpower, Poste-Relève et Latinum-Germanum
c) Mosaïque, EmpowHer, Youth@Post et PolyLingua

4. Parmi ces énoncés, lequel NE REPRÉSENTE PAS un avantage direct pour la Poste?
a) La diversité et l'inclusion nous rendent plus innovants et plus motivés.
b) La diversité et l'inclusion sont aujourd'hui à la mode et la Poste veut suivre la tendance.
c) La diversité et l'inclusion rendent notre entreprise encore plus attrayante sur le marché de l'emploi.

Participe et tente de gagner

Nous mettons en jeu dix paires de chaussettes aux couleurs de l'arc-en-ciel du réseau RAINBOW. Réponds aux questions et envoie ta réponse à **quiz.pmag@poste.ch**, en précisant en objet «Arc-en-ciel» et en indiquant ton adresse et ta pointure. Date limite de participation: 31 octobre 2025 Bonne chance!

Poste d'observation

À ne pas manquer

Longue vie aux chaussons de grimpe!

Eliane Josi grimpe depuis sa plus tendre enfance. Pour Pmag, elle teste un nouveau service de la Poste, qui s'inscrit totalement dans la durabilité.



En savoir plus sur le thème de l'économie circulaire à la Poste: **poste.ch/economie-circulaire**

«Lorsque je suis tout là-haut, juste sous le plafond de la salle, je sens parfois la nervosité monter», confie Eliane Josi en se frottant les mains, devenues moites rien qu'à y penser. «À ce moment-là, il n'est pas question de regarder en bas.»

Pourtant, elle n'en est pas à son coup d'essai, puisqu'elle grimpe depuis sa petite enfance. Bien qu'il s'agisse d'un sport individuel, Eliane considère que c'est un travail d'équipe avant tout. «Entre ma binôme qui m'assure et moi, il existe un lien fort. Il faut être en confiance et s'entraider», explique-t-elle. «Et entre les voies, on prend le temps de papoter.»

Réparer au lieu de jeter

Depuis huit ans, la Bernoise travaille au Service à la clientèle de la Poste. Actuellement, elle optimise les processus au sein de l'équipe Development. «J'ai commencé par un apprentissage à la Poste en tant que factrice lettres. Après quoi je suis partie explorer le vaste monde. Aujourd'hui, au Service à la clientèle international, c'est le monde qui vient à moi!»

Nous rencontrons Eliane dans la salle d'escalade O'BLOC, derrière le centre colis régional d'Ostermundigen (BE). Elle a testé pour nous un nouveau service de la Poste: si, comme Eliane, vous grimpez une fois par semaine, vous userez les semelles de vos chaussons en un an environ. Et après? Au lieu de les jeter, vous pouvez faire ressemeler vos chaussons. Vous économisez ainsi de l'argent, tout en préservant l'environnement. Eliane utilise pour cela le Resoling-Bag, un emballage d'expédition préaffranchi et réutilisable de Kickbag, une filiale de la Poste. Notre équipe chargée de l'économie circulaire a développé cette solution avec le semelier Gecko Resoling.

Des chaussons «formés à mon pied»

Eliane place ses chaussons abîmés dans le Resoling-Bag et les envoie à Zurich. Dans l'atelier de Gecko, au bord de la Limmat, des spécialistes remplacent les semelles en caoutchouc usées. Grâce à Gecko Resoling, environ 2,5 tonnes de chaussons échappent à la poubelle chaque année.

Après deux semaines, Eliane récupère le sac avec ses chaussons. Ils sont comme neufs, mais ont l'avantage d'avoir déjà servi et d'être donc «formés à mon pied», dit en riant Eliane. «Je suis ravie d'avoir sauvé mes chaussons.» Et qu'advient-il du sac Resoling? Elle le renvoie ou le met de côté pour une prochaine réparation. (STÜ)

Photo: Mischa Stünzi



Claudio Gaugler, nouveau CFO de PostFinance

Depuis le début du mois, PostFinance a un nouveau Chief Financial Officer (CFO): **Claudio Gaugler**. Il succède à **Kurt Fuchs**, qui a démissionné de son poste de responsable Finances en février. Claudio (40 ans) a acquis plus de 15 années d'expérience professionnelle dans la gestion. Après des études à l'Université de Saint-Gall, il a exercé diverses fonctions, en Suisse et à l'étranger, chez Credit Suisse et UBS. Le CFO par intérim, **Marc Bonfils**, a réintégré son poste initial de responsable Trésorerie.

Nouvelles responsables de fonction chez International Mail & Parcels

Ariuscha Davatz reprend la direction de Sales International (LS21) et **Ivana Josipovic** celle d'International Partnermanagement & Customer Service (LS26). Toutes deux seront également membres de la direction de LS2. Auparavant employée chez SSM Schärer Schweiter Mettler SA, Ariuscha a pris ses fonctions à la Poste le 1er septembre. Elle vit à Zurich avec sa famille. Ivana nous a également rejoint le 1er septembre, après avoir quitté le groupe Richemont International, où elle était responsable des solutions de transport globales en tant que product owner. Elle réside à Genève.



Ariuscha Davatz



Ivana Josipovic

Fenêtre des transferts

Nouveaux visages à la direction de RéseauPostal

À partir de janvier 2026, une nouvelle organisation centrée client verra le jour au sein de RéseauPostal (PN). Outre Tommy Baur, qui reste responsable RéseauPostal, et les partenaires commerciaux des unités de fonction, la nouvelle direction va avoir pour membres **Alexandra Hofmann, Michael Schertenleib, Ophélie Döbler** et **Patric Marchand**. Alexandra, actuellement responsable Développement d'entreprise à la Poste, dirigera l'unité PME. Michael, en poste comme chef de projet senior Développement d'entreprise à la Fédération des coopératives Migros, prendra la direction de Développement d'unité au sein de la nouvelle organisation PN. Quant à Ophélie, elle dirigera Plateforme de services et de distribution. Jusqu'au démarrage de la nouvelle organisation, elle assurera la direction de l'unité Vente PME et Contact Center, succédant ainsi à **Jean-Jacques Toffel**, qui rejoint Assura. Jusqu'à présent, elle a occupé le poste de Chief Product Officer Blue Cinema au sein de Blue Entertainment. Enfin, Patric assumera la fonction de responsable Clientèle privée. Aujourd'hui responsable Business Development & Marketing chez PostFinance, il s'occupe de la gestion des segments Clientèle privée et Clientèle commerciale Retail.



Ophélie Döbler

Alexandra Hofmann

Patric Marchand

Michael Schertenleib



Photo: Remo Stettler

Carole Rentsch, nouvelle responsable Personnel

Carole a pris ses nouvelles fonctions de responsable Personnel et de membre de la Direction du groupe le 1er septembre. Elle a démarré sa carrière à la Poste au sein de l'ancienne unité PostLogistics, en 2012. Elle est ensuite passée du travail stratégique pour le groupe à l'unité Personnel, où elle a dirigé le centre de compétences Apprentissage et développement, avant de devenir responsable du personnel de la plus grande unité d'affaires, Services logistiques, forte de quelque 30 000 collaboratrices et collaborateurs en Suisse et à l'étranger.

Après des études en psychologie et en économie d'entreprise à l'Université de Berne, Carole a obtenu un doctorat en Management of Technology à l'EPFL. Âgée de 41 ans, elle vit à Berne avec son partenaire et leurs quatre enfants.

Nous avons pu rencontrer Carole à Estavayer-le-Lac pendant ses vacances et avons recueilli ses impressions personnelles dans une vidéo.



Nadja Lüthi, responsable Partenaires commerciaux RH chez LS

Depuis le 1er septembre, **Nadja Lüthi** est responsable Partenaires commerciaux RH chez Services logistiques (LS) et succède ainsi à **Carole Rentsch** (voir ci-dessus). À ce titre, elle est aussi membre de la direction de l'unité LS, tout en restant membre de la direction de fonction Personnel, où elle fait valoir les points de vue de LS dans son ensemble. Auparavant, Nadja était responsable Partenaires commerciaux RH chez LS Operations, un poste qui sera mis au concours. C'est **Michel Tschann** qui assumera la direction par intérim.



Ambiance festive au «Jump out» au stade du Wankdorf

Pleins feux sur les personnes en formation

Accueillant près de 1900 personnes en formation dans 19 métiers, la Poste est l'une des principales entreprises formatrices de Suisse. Les jeunes en formation y sont au centre de l'attention.

«Jump In»:

En août, 718 personnes en formation sont entrées dans la vie professionnelle. Bienvenue chez nous! Lors d'une semaine de camp riche en ateliers et en sessions de développement d'équipe, les jeunes ont pu nouer de nombreux contacts.

«Jump Out»:

En juin, 608 personnes fraîchement diplômées ont célébré la fin de leur formation au stade du Wankdorf. Street food, divertissements variés et performances de DJ: l'ambiance était résolument à la fête!

Voir la galerie de photos:

SwissSkills:

Du 17 au 21 septembre aura lieu la traditionnelle compétition entre les meilleurs jeunes professionnels de Suisse, dont des personnes formées à la Poste. Les membres du personnel peuvent assister gratuitement à l'événement.

Procure-toi sans attendre des billets gratuits avec le code promotionnel SI65MQK:

Du ring à l'hôpital et retour

Il y a quelques mois, Leoni Nikolic s'est blessée au genou lors d'une compétition de kickboxing; une expérience marquante pour la jeune athlète. Heureusement, elle a pu compter sur le dossier électronique du patient (DEP) lors de sa prise en charge.

Leoni, comment en es-tu venue à pratiquer le kickboxing?

À l'âge de six ans, je fréquentais déjà régulièrement l'école de kickboxing de mon oncle. Plusieurs fois champion de Suisse, il est aussi mon entraîneur. Je fais moi-même de la compétition depuis plus de cinq ans et, avant ma blessure, je m'entraînais même jusqu'à six fois par semaine.

Peux-tu nous en dire plus sur ton accident?

Dans les dernières minutes de la compétition, j'ai fait un faux mouvement après un coup de pied. Je suis tombée et j'ai senti un craquement dans mon genou. J'ai voulu continuer, mais je me suis effondrée dès que j'ai remis du poids sur mon genou. Je suis donc allée me faire examiner à l'hôpital le plus proche. La médecin m'a dit qu'il faudrait faire plusieurs examens. Elle m'a recommandé d'ouvrir un DEP.



Leoni Nikolic (17 ans) est kickboxeuse et apprentie employée de commerce en deuxième année, actuellement chez PF (Training & Development).

Pour quelles démarches le DEP t'a-t-il servi?

J'ai rassemblé tous les documents tels que les radiographies, les rapports médicaux et les plans de traitement en un seul et même endroit. Cela m'a été très utile compte tenu des nombreuses allées et venues entre l'hôpital, la généraliste et la physiothérapie. Je n'ai jamais eu besoin de m'encombrer de documents papier, ni de mémoriser ce qui m'avait été dit ou prescrit auparavant.

Quel a été pour toi le plus grand avantage?

J'ai été mieux informée tout au long du traitement. Autrefois, il m'arrivait d'avoir du mal à retenir les termes médicaux ou à comprendre les résultats de mes examens. Maintenant, je peux retrouver toutes les informations dans mon dossier à n'importe quel moment.

À qui recommanderais-tu le DEP en particulier?

À toutes les personnes qui, comme moi, pratiquent un sport à haut risque de blessure. Mais en réalité, le DEP est judicieux pour tout le monde, car il permet de rassembler les documents liés aux vaccinations et aux examens ou résultats d'analyses en un seul endroit et d'y accéder à tout moment.

Comment vas-tu aujourd'hui? Peux-tu à nouveau t'adonner à ta passion?

Les examens ont révélé que j'avais une rupture du ligament croisé. Je dois donc y aller doucement. J'ai déjà pu reprendre les exercices de fitness et l'entraînement de boxe, mais le kickboxing, ce n'est pas pour tout de suite. Néanmoins, mon objectif est clair: je souhaite reprendre la compétition. (AB)

Ouvre un DEP et gagne avec ton équipe

Avec le DEP, tes données de santé sont toujours à portée de main. Ouvre ton dossier dès maintenant et motive les collègues de ton équipe à en faire de même: ensemble, vous aurez peut-être la chance de gagner l'un des cinq paniers garnis pour une pause bien méritée.

Tu trouveras de plus amples informations ici:

Photo: màd

Économise sur ta caisse-maladie grâce à ces astuces

Les nouvelles polices d'assurance-maladie arriveront bientôt dans les boîtes aux lettres. Et avec elles, la sempiternelle question: n'y a-t-il pas moins cher? Bien souvent, la réponse est oui. Et ce, aussi grâce à la Poste.





Les primes d'assurance-maladie coûtent cher, mais quelques astuces te permettront de réduire tes dépenses.

☑ **Adapter la franchise:** Demande-toi quelle franchise te correspond le mieux. En règle générale, les personnes qui tombent rarement malades et dont les frais de santé s'élèvent à moins de 2000 francs par an devraient choisir la franchise la plus élevée (2500 francs). En cas de frais de santé plus importants, la franchise la plus basse est optimale (300 francs). Les franchises intermédiaires ne sont globalement pas rentables.

☑ **Comparer les caisses-maladie:** Les prestations de l'assurance de base sont partout les mêmes, mais les primes varient fortement. Un changement peut donc en valoir la peine. Mais rappelle-toi de résilier ton ancienne assurance avant la fin du mois de novembre.

☑ **Changer de modèle:** Ta caisse-maladie propose-t-elle un modèle spécial? Par exemple: médecin de famille, HMO, télémédecine? Ces modèles sont souvent plus économiques que les assurances standard. Attention: veille à respecter les règles du modèle choisi, sans quoi tu risques de devoir t'acquitter de frais supplémentaires a posteriori.

☑ **Vérifier s'il existe des rabais pour le personnel:** La Poste a conclu des contrats-cadres spéciaux avec de nombreuses caisses-maladie. Tu bénéficies ainsi de conditions préférentielles sur les assurances complémentaires d'Atupri, d'EGK ou de Sanitas. Tu trouveras toutes les offres dans My HR. Utilise le code QR ou parles-en à ta ou à ton responsable de conduite. Au fait: tu n'as pas besoin de souscrire ton assurance de base et ton assurance complémentaire auprès de la même caisse-maladie.

☑ **Résilier la couverture accidents:** Si tu travailles au moins huit heures par semaine à la Poste, tu bénéficies d'une assurance-accidents par le biais de ton employeur. Tu peux donc résilier la couverture accidents de ton assurance-maladie en toute confiance.

☑ **Demander une réduction des primes:** Les personnes au revenu modeste peuvent demander une réduction des primes auprès de leur canton. (STÜ)

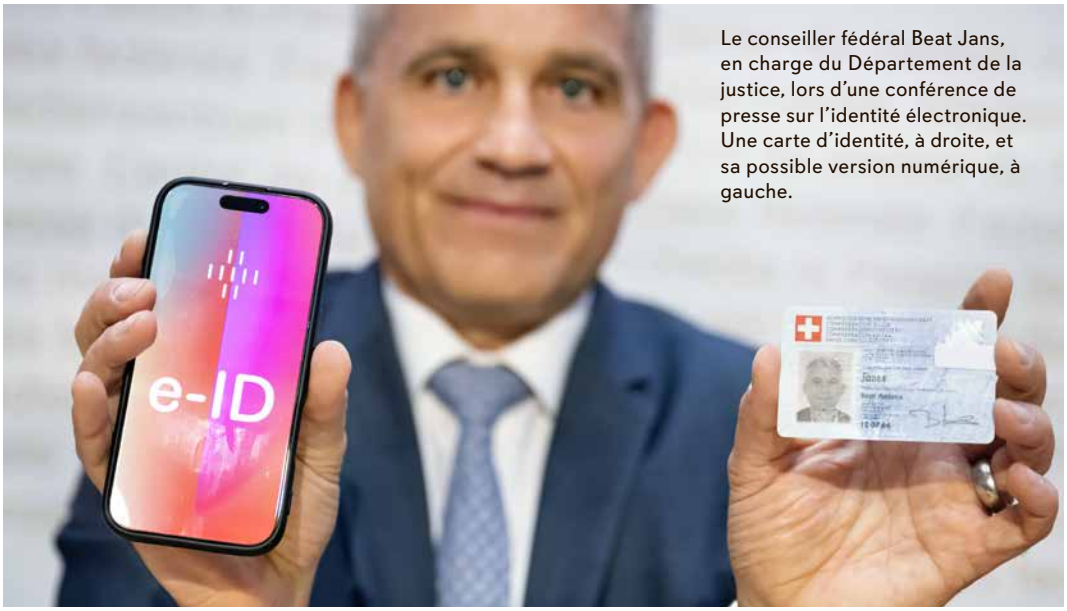
Conditions préférentielles pour le personnel de la Poste

Conditions préférentielles pour le personnel de PostFinance

Conseil dans les filiales de la Poste

Dans nos filiales, tu peux demander un rendez-vous de conseil personnel auprès de nos partenaires d'ouverture du réseau Assura, Sympany et Groupe Mutuel. Pour savoir quel partenaire est disponible dans quelle filiale, utilise la recherche de site sur places.post.ch.

Photo: iStock



Le conseiller fédéral Beat Jans, en charge du Département de la justice, lors d'une conférence de presse sur l'identité électronique. Une carte d'identité, à droite, et sa possible version numérique, à gauche.

Comment le numérique modifie-t-il notre démocratie? Quelles perspectives offre-t-il? Quelles sont ses limites?

Nous en débattrons le 15 septembre, lors de l'événement en ligne organisé à l'occasion de la Journée de la démocratie. Inscris-toi dès maintenant!

Votation populaire du 28 septembre 2025

L'identité numérique

Qu'est-ce que l'e-ID, sur laquelle nous nous prononcerons?

L'e-ID est l'identité électronique de Suisse reconnue par l'État. Elle permet à son titulaire de prouver son identité dans le monde analogique comme numérique. De plus, elle est gratuite et facultative.

Pourquoi l'e-ID est-elle importante pour la Poste?

La Poste est d'avis que l'e-ID favorise la confiance dans les transactions en ligne et simplifie les processus commerciaux pour les entreprises. L'e-ID représente donc à la fois une avancée considérable pour la Suisse numérique et un jalon important de la transition numérique.

En quoi se distingue-t-elle de l'e-ID que le peuple a rejetée en 2021?

L'e-ID étatique sera émise par la Confédération. L'ancien projet, qui prévoyait une émission par des entreprises privées, a été rejeté en 2021, lors d'une votation populaire. Dans le cadre de la future e-ID, le stockage des données sera décentralisé, ce qui renforcera la protection des données ainsi que leur minimisation et garantira à tout un chacun un contrôle maximal de ses données. (PR)

Qu'en disent les opposants?

- L'e-ID nécessitera le stockage superflu de données personnelles, ce qui représente un risque en termes de sécurité.
- La loi sur l'e-ID ne propose pas de normes sûres en matière de protection des données. Les entreprises peuvent collecter des données par le biais de l'e-ID.
- La définition de l'e-ID dans la loi n'est pas assez concrète, ce qui en fait une boîte noire. De plus, nul ne sait comment elle évoluera à l'avenir.

Qu'en disent les partisans?

- L'e-ID simplifie considérablement le quotidien de tout un chacun puisqu'elle permet d'effectuer en ligne des démarches administratives et professionnelles, sans barrière.
- L'e-ID est un service public et elle est plus qu'une simple pièce d'identité numérique. Elle peut servir à stocker en toute sécurité permis de conduire, diplômes et autres attestations officielles.
- L'e-ID représente une avancée décisive pour l'économie. Elle permettra des processus numériques continus et sécurisés entre les entreprises, la clientèle et les autorités, ce qui réduira la bureaucratie, améliorera l'efficacité et renforcera la compétitivité de la place économique suisse.

Photo: Keystone

"Aux échecs, personne n'épargne son adversaire"

Le tournoi d'échecs de la Poste aura lieu le 19 septembre, à Berne, avec un candidat pas comme les autres: Christian Levrat, président du Conseil d'administration.

Christian, tu es un joueur d'échecs passionné. Comment en es-tu arrivé là?

J'ai débuté dans un club à l'âge de 12 ans. J'ai joué de manière intensive jusqu'à mes 17 ans. Puis ma pratique est devenue irrégulière. Aujourd'hui, je suis un joueur d'échecs moyen, qui se bat pour retrouver un niveau honorable.

Tu es aussi un entraîneur d'échecs. Pourquoi y tiens-tu?

Parce que le jeu d'échecs, c'est l'école de la vie. On apprend à gérer les défaites et à être un gagnant fair-play. Ce sont des qualités importantes dans la vie. Par ailleurs, les enfants apprennent très tôt à avoir un esprit d'analyse et à aller jusqu'au bout de leur réflexion en soupesant différentes options.

À propos d'esprit d'analyse et de clairvoyance: en tires-tu un parallèle avec ta fonction de président du Conseil d'administration?

Oui, bien sûr. Sur un échiquier comme dans ma fonction, il faut prendre des décisions stratégiques et les anticiper. Il faut considérer les conséquences d'une décision et ne rien laisser au hasard.

As-tu parfois l'impression de jouer aux échecs dans ta fonction à la Poste?

Évaluer des variantes et se demander comment atteindre au mieux un objectif sont des tâches qui font partie de mon quotidien. Mais il y a aussi des différences évidentes: tandis que j'ai un adversaire et un objectif clairs aux échecs, je dois tenir compte d'exigences diverses venant de toutes parts à la Poste. La Poste est donc plus variée qu'un échiquier avec ses 32 pièces et ses 64 cases. Bien entendu, les décisions ont aussi des conséquences totalement différentes.

Le tournoi d'échecs de la Poste aura lieu le 19 septembre, à Berne. Est-il possible que tu perdes?

Oui, sans aucun doute. Nous avons de très bons joueurs d'échecs à la Poste. C'est sur eux qu'il faut se concentrer, car ils ne seront pas faciles à battre.

Tes adversaires te ménagent-ils parce que tu es leur supérieur?

Je ne connais vraiment personne aux échecs qui épargne son adversaire. Moi non plus, je n'épargnerai personne. (rit) (SG)



Christian Levrat tire un parallèle entre sa fonction de président du Conseil d'administration de la Poste et le jeu d'échecs.

Photo: Jeroen Seyffer

Participe au tournoi d'échecs de la Poste

Date: vendredi 19 septembre, de 14h00 à 18h00 environ
Lieu: Lokal, Altenbergstrasse 65, 3013 Berne
Coûts: la participation coûte 10 francs et n'est pas considérée comme du temps de travail
Mode: jeu d'échecs rapide avec 7 à 9 parties de 10 minutes + 3 secondes d'incrément
Nombre maximal de participants: 48 personnes – premier arrivé, premier servi

Inscription:



Innovation

Dédouanement numérique avec assistance de l'IA

Un envoi en provenance de l'étranger est-il assujetti aux droits de douane ou en est-il exempt? Cette question centrale pour le dédouanement postal était traitée jusqu'à présent dans le cadre d'un processus manuel compliqué. Celui-ci est désormais dématérialisé et considérablement simplifié grâce au projet Connect. Une intelligence artificielle (IA) développée en interne assiste dans son évaluation toute personne faisant une déclaration de douane, la décision finale revenant cependant toujours au personnel expérimenté, qui peut s'appuyer sur son savoir-faire. Voilà un exemple d'entente réussie entre expérience humaine et intelligence artificielle. (LC)

Tu découvriras dans cette vidéo comment Ulf et Philippe, nos innovateurs du mois, ont vu cette innovation se concrétiser. Scanne le code QR pour visionner la vidéo.

TJING: GÉRER SON ARGENT DE POCHE

Avec Tjing, les enfants apprennent à gérer leur argent sur un mode ludique et sans espèces. Dédiée aux familles, cette application gratuite et intelligente fait passer l'argent de poche au format numérique, tout en permettant de s'amuser, de garder une vue d'ensemble et d'apprendre avec succès.

Essayer maintenant: **postfinance.ch/tjing**

Finance Boost

«Cher Finance Booster, je travaille à temps partiel. Quelle en est l'incidence sur ma prévoyance vieillesse?»

Quand on travaille à temps partiel, on gagne moins, ce qui a un impact direct sur la prévoyance vieillesse. La rente AVS est basée sur le nombre d'années de cotisation et sur le niveau du revenu moyen provenant d'une activité lucrative, notamment. Qui dit salaire moindre, dit cotisations moindres et, plus tard, rente AVS moindre.

Souvent, la lacune est encore plus importante à la caisse de pensions, où le salaire assuré détermine le montant des cotisations. Néanmoins, le salaire soumis à l'obligation de cotiser et assuré est plafonné: un forfait de 26 460 francs est généralement prélevé, quel que soit le taux d'occupation. C'est ce qu'on appelle la déduction de coordination. Ce système pénalise les personnes à temps partiel à revenu inférieur, car la déduction fixe réduit le montant assuré de manière disproportionnée. C'est pourquoi certaines caisses de pensions, dont celle du groupe Poste, font un calcul plus juste en adaptant la déduction au taux d'occupation.



Öykü Hayirli, spécialiste Prévoyance de l'équipe Sales Excellence, PostFinance

Conseil: combler des lacunes par le biais du pilier 3a. Les personnes employées à temps partiel peuvent elles aussi mettre régulièrement de l'argent de côté pour se constituer un avoir de prévoyance supplémentaire. Pour les personnes en couple ou mariées, il vaut mieux considérer la situation de prévoyance comme commune.

Tu as une **question** sur les placements, sur ta situation financière ou des soucis en matière de prévoyance? Des spécialistes de PostFinance y **répondent** et te donnent de **précieux conseils** sur la manière de gérer ton argent. N'hésite pas à nous écrire à: redaction@poste.ch.



Tournée suisse, d'une Poste à l'unisson

Notre travail sera-t-il bientôt accompli par l'IA? La lettre va-t-elle disparaître? Ces questions préoccupantes et d'autres encore ont été abordées lors du Tour de Poste, aux quatre coins du pays et dans tout le groupe.

Alex Glanzmann, CEO par intérim, a assumé en dernière minute le rôle de l'hôte, faisant du Tour de Poste une édition spéciale. Présents aux événements à tour de rôle, puis à l'unisson lors de l'événement hybride organisé à Berne, les membres de la Direction du groupe ont incarné «une Poste» avec vous.

Le Tour de Poste est un format de dialogue apprécié, vos retours en témoignent, qui fait circuler l'information et permet d'évoquer des sujets d'actualité ainsi que de répondre à vos questions. Si vous saluez l'occasion qui vous est donnée de vous entretenir personnellement avec des collègues et des membres de la Direction du groupe autour d'un apéritif, vous en avez aussi profité pour faire part de propositions d'amélioration dont il sera tenu compte dans un prochain Tour de Poste. (CR)

Accéder aux photos

Nouveau: les fonds de prévoyance passifs de PostFinance

Depuis le 18 août 2025, PostFinance propose, directement dans e-finance ou dans la PostFinance App, des fonds de prévoyance gérés passivement, qui reproduisent des indices boursiers tels que le Swiss Performance Index. Les frais administratifs s'en trouvent réduits, ce que de nombreuses personnes apprécient.

PostFinance propose quatre fonds avec des parts variables en actions (25%, 50%, 75% ou 100%). Les fonds sont des produits dits «execution only», dans lesquels les clientes et les clients investissent de manière autonome, sans conseil.

PostFinance étoffe ainsi son offre de fonds de prévoyance et propose un choix plus vaste à toutes celles et ceux qui veulent investir à long terme. (KB)

Scanne le code QR pour en savoir plus



Assiste au PostConcert du 4 décembre

Avec toi, nous allons faire vibrer la Poste: une soirée inoubliable avec Kunz, JULE X et Nuit Incolore nous attend! Le jeudi 4 décembre 2025 se tiendra le fameux PostConcert, au Bierhübeli de Berne. Cet événement est une exclusivité réservée aux membres du personnel de la Poste et de ses sociétés affiliées.

Pour obtenir des billets et pour toute autre information, consulte web.post.ch/postconcert

"Du guichet au volant: une carrière trépidante à la Poste"

Grâce aux nombreuses possibilités qu'offre la Poste, j'ai exercé différents métiers passionnants au fil du temps.

Chaque étape de ma carrière a été unique et s'est accompagnée de défis propres. En plus de marquer l'accession à un nouveau poste, chaque changement m'a demandé un effort d'adaptation. Mais commençons par le début.

«Quel abonnement mobile me recommandez-vous sachant que je passe beaucoup d'appels vers l'Italie?» C'est ponctuée de questions de ce type que ma carrière a débuté à la Poste, au guichet de RéseauPostal, alors que je me formais pour devenir gestionnaire du commerce de détail CFC. Une fois mon apprentissage fini, en 2018, et la maturité professionnelle obtenue, j'ai voulu mettre la main à la pâte et découvrir le vrai monde du travail. Retourner au guichet? Non. Mais rester à la Poste? Oui, assurément!

Durant mon apprentissage, j'avais effectué un stage obligatoire de courte durée dans la distribution. Étonnamment, cela m'a beaucoup plu. Je me suis donc portée candidate à un poste mis au concours. J'ai ensuite découvert un nouvel environnement et répondu à de nouvelles questions: «Vous avez une lettre recommandée pour moi aujourd'hui?» J'ai été factrice pendant cinq ans. Il ne m'a pas fallu longtemps pour connaître toutes les sonnettes et les boîtes aux lettres de mon secteur de distribution, ainsi que les personnes à qui elles appartenaient.

Devenue responsable d'équipe suppléante, j'ai assumé de nouvelles responsabilités et ai passé l'examen de leadership.

Les jours ne se ressemblaient pas et c'est justement ce qui me plaisait. Mais c'était difficile: les colis nombreux et lourds, le mauvais temps, sans compter que je savais quand ma journée commençait, mais pas quand elle finissait, car cela dépendait du nombre d'envois à distribuer.

Puis, j'ai découvert par hasard, sur www.poste.ch/jobs, que CarPostal cherchait des personnes issues d'autres filières, dans ma région en plus. Aujourd'hui, je réponds à des questions du genre: «Il va bien à la gare, ce car postal?» Depuis un peu plus d'un an, je suis au volant d'un bus articulé d'une longueur de 18 m.

Désormais, j'ai des horaires fixes, soit le matin, soit l'après-midi, parfois le dimanche. Chaque jour est donc différent, tout en restant malgré tout prévisible. Je dois tout de même me montrer flexible. J'apprécie du reste d'avoir des journées de congé dans la semaine. Physiquement, mon arrivée chez CarPostal n'a pas été facile non plus car, après avoir exercé un métier physique pendant des années, j'ai dû m'habituer à passer mes journées assise. J'ai ressenti tous ces contrastes, mais chaque expérience m'a fait avancer.

Alors que je n'ai que 25 ans, j'ai déjà évolué dans trois univers postaux totalement différents. Leur dénominateur commun? La confiance, le développement et l'audace d'essayer de nouvelles choses. Je suis curieuse de voir ce que l'avenir me réserve!

Katja, conductrice de car postal à Embrach

Carte blanche: raconte-nous ce que tu as sur le cœur

Cette rubrique t'est destinée: tu peux t'y exprimer sur ton travail quotidien, sur ce qui te plaît ou sur ce qui t'agace. Propose des thèmes, pose des questions et fais-nous part de tes préoccupations. La rédaction t'aidera volontiers. Il suffit d'écrire à **redaction@poste.ch.**

Une carrière passée dans la même entreprise n'est pas toujours linéaire. La Poste encourage du reste la mobilité interne en proposant différentes offres. Les possibilités ne manquent pas pour qui souhaite évoluer ou changer d'horizon.

Katja a eu le courage de tenter de nouvelles choses, du guichet au volant d'un bus articulé, en passant par la distribution. Sa curiosité et son ouverture d'esprit lui ont ouvert de nombreuses opportunités. La Poste lui a ainsi laissé toute latitude pour s'épanouir.
Elle propose en effet différentes offres pour encourager la mobilité interne.

Un **stage**, par exemple, permet de découvrir une autre activité ou un autre service. Souvent, il suffit de quelques heures ou de quelques jours et, déjà, de nouvelles perspectives s'ouvrent à nous.

Le **changement temporaire de poste** convient à celles et ceux qui prévoient de prendre une autre direction: ils peuvent travailler durant un certain temps dans une autre équipe ou dans une autre fonction, voire dans une autre région linguistique.

Toute personne à la recherche d'un nouveau défi professionnel peut s'inscrire au **candidate pool** en toute confidentialité. Le service de recrutement connaît alors les intérêts et les compétences de chacune et de chacun et peut se manifester quand des postes adéquats se libèrent en interne. Les postes vacants à la Poste sont d'ailleurs tous publiés sur le **portail des offres d'emploi**.

Toutes ces offres permettent de promouvoir les talents, de partager des connaissances et d'élargir son horizon. Car quiconque veut se développer doit en avoir la possibilité à la Poste.

Découvre tous les détails et d'autres possibilités de mobilité interne en scannant le code QR.

"Découvre de nouvelles perspectives à la Poste"

And the winners are...

Dans le dernier numéro de Pmag, nous avions lancé un grand concours sur le thème de l'eau et nous avons été littéralement submergés par vos réponses.

Votre créativité et votre implication nous ont impressionnés, tout en nous compliquant la tâche: nous avons reçu tellement de belles photos que nous avons eu le plus grand mal à sélectionner les trois meilleures. Nous y sommes tout de même parvenus! Voici les photos qui ont été retenues.



Photo gagnante d'Anna Blon



Photo gagnante de Gerhard Schenk



Photo gagnante de Myriam Becker

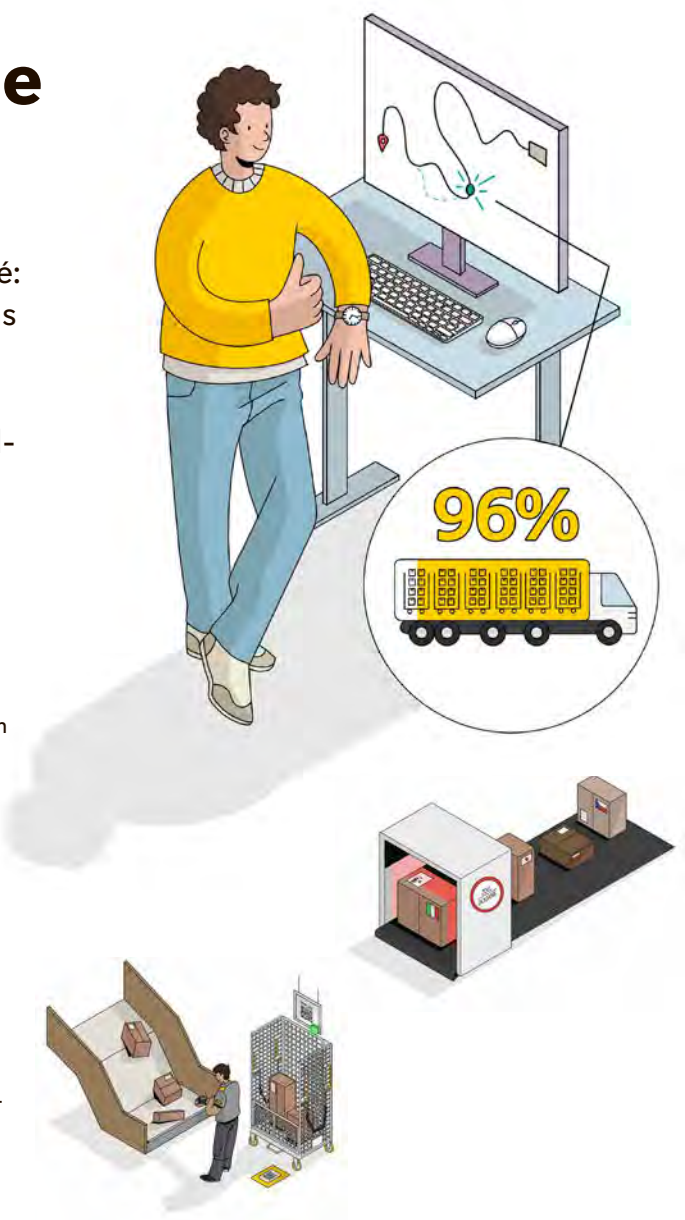


La saison idéale pour randonner

L'été touche à sa fin, mais ce n'est pas une raison pour ranger les chaussures de marche jusqu'à l'an prochain. C'est maintenant que débute la plus belle saison pour profiter à haute dose des bienfaits de la randonnée ou pour savourer la magie de petites excursions automnales. Inspirations à glaner sur **poste.ch/randonner**.

"Marcher ensemble vers l'avenir"

Nouveaux besoins de la clientèle, processus numériques, objectifs en matière de durabilité: le travail quotidien évolue chez LS Operations (LS7). Gestionnaire de processus junior au centre de tri d'Éclépens, Numa vit aussi ce changement. Il a participé au groupe de feed-back sur la vision d'avenir LS7.



Numa, comment en es-tu arrivé à prendre part au groupe de feed-back sur la vision d'avenir LS7?

Mon chef m'a demandé de représenter le centre de tri du courrier d'Éclépens et la Suisse romande en tant que membre du personnel travaillant dans l'exploitation opérationnelle. Il est toujours utile de disposer d'informations de première main et d'apporter sa contribution aussi tôt que possible. J'ai vivement apprécié de pouvoir examiner les projets relatifs aux illustrations, aux vidéos et à d'autres documents lors de trois sessions de feed-back.

Quelles observations as-tu formulées?

Sur plusieurs points, j'ai fait remarquer que les centres de tri n'étaient pas mentionnés, et notre équipe Stratégie a ensuite réparé ces oublis dans les documents. C'est la preuve qu'il est important qu'une telle vision de l'avenir soit élaborée avec le concours des personnes travaillant sur le terrain. Je me réjouis donc de pouvoir faire partie de ce groupe de feed-back et de prendre part à cette formidable collaboration.

Que vous apporte cette vision d'avenir, à toi et à tes collègues?

Elle nous montre clairement ce que la Poste attend de son personnel et comment nous pouvons marcher ensemble vers l'avenir, sachant que de nombreux changements interviendront en chemin. C'est très intéressant de pouvoir en parler dans le cadre des réunions d'équipe.

Quel message souhaiterais-tu faire passer à tes collègues?

Cultivez la curiosité d'esprit, effectuez des stages et acceptez le changement et les nouvelles tâches! (DR/TB)



Numa Bonhôte,
gestionnaire de processus junior à Éclépens (LS71B)

Pourquoi LS7 a besoin d'une vision d'avenir

Comment LS7 s'adapte-t-elle aux évolutions sociétales et techniques? Quel impact le changement a-t-il sur le personnel? Pour fournir des repères et aborder les incertitudes, LS7 a défini sa vision d'avenir sur la base de ses ambitions et de sa stratégie. Dotée d'une large assise, cette vision présente les opportunités et les défis de manière claire, crédible et en prise directe avec les tâchesl quotidiennes du personnel.

Découvre la vision d'avenir de LS7 et accompagne-nous dans notre marche vers le futur:

Illustration: House of Communication

Comprendre la clientèle, en commençant par nous

Le programme «Veille de la clientèle» nous permet de renforcer l'approche centrée client. C'est Merce Borrull qui en assure la conduite depuis 2024. Elle nous explique de quoi il retourne.

À toi de jouer!

Tu fais toi aussi partie de notre clientèle: mets-toi dans la peau du client, découvre toute l'étendue des offres de la Poste et communique tes impressions. Ensemble, nous pouvons faire la différence quant à l'avenir de la Poste.

Pour en savoir plus, reporte-toi au hub d'information «Veille de la clientèle»:



À l'avenir, le personnel des filiales aura accès à toutes les informations utiles sur la clientèle, ce qui lui facilitera le conseil.

Merce, quel objectif poursuivons-nous avec le programme «Veille de la clientèle»?

Notre clientèle entre en relation avec la Poste en divers points de contact physiques et numériques, que ce soit par le biais d'applications, au guichet ou à bord des cars postaux. Pour mieux la servir, nous voulons cerner encore plus précisément ses besoins. En adaptant nos produits et services à ses différentes attentes, nous conservons notre utilité à ses yeux. C'est pourquoi nous devons recueillir des données clients dans toutes les unités, et les exploiter.

Il s'agit donc de collecter des données?

Non, il s'agit de renforcer l'approche centrée client, en combinant les informations disponibles en lien avec les besoins de la clientèle et en intégrant les membres du personnel de toutes les unités dans la démarche. Par exemple, aujourd'hui, nous ne savons pas si une cliente qui utilise le service pick@home a aussi un abonnement mobile de Post Mobile. Le but est d'offrir à la clientèle une expérience cohérente et optimale de sa relation avec la Poste en unissant nos efforts. Dans ce cadre, les membres du personnel peuvent jouer un rôle important en communiquant leur propre point de vue de cliente ou de client.

Quels sont les avantages pour la clientèle?

Nous lui soumettons des offres qui répondent à ses besoins, tout en simplifiant sa vie quotidienne, par exemple, en intégrant l'invitation à retirer un colis à la Post-App. De plus, elle profite d'un service à la clientèle plus personnalisé. Dans ce cadre, nous attachons une grande importance à la transparence et à la gestion sécurisée des données: c'est la clientèle qui décide de mettre ou de ne pas mettre telle ou telle donnée à la disposition de la Poste.

Qu'est-ce que cela signifie pour les membres du personnel?

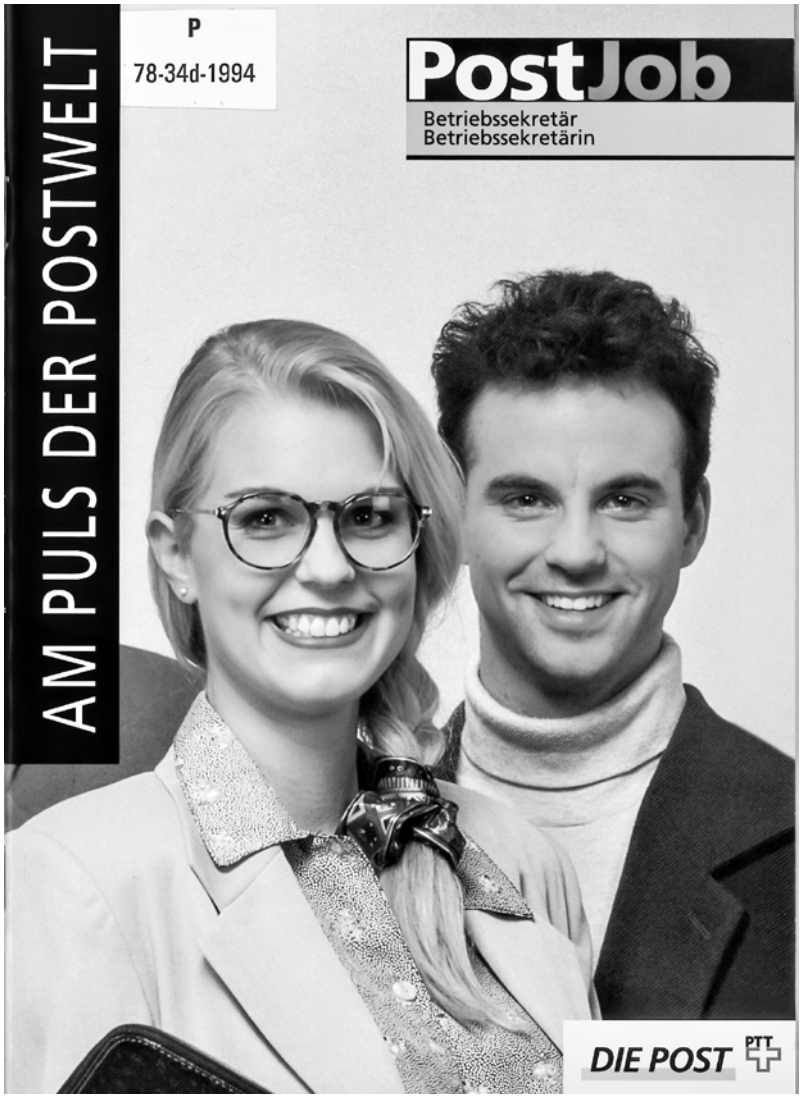
Nous brisons les silos et facilitons le travail quotidien: ainsi, à l'avenir, le personnel des filiales et du Service à la clientèle aura accès à toutes les informations utiles sur la clientèle, ce qui lui facilitera le conseil. Les gestionnaires de produits et les gestionnaires de marché gagneront du temps grâce à un dashboard central permettant de réaliser des analyses plus efficaces et de prendre des décisions fondées sur les données. En parallèle, le personnel fera l'acquisition d'un savoir-faire précieux pour l'avenir, notamment en matière d'exploitation des données ou de raisonnement et de comportement centrés client, mais aussi dans le domaine de la collaboration. (JA)



Merce Borrull

Autrefois

(1993)



Être une femme aux PTT

En 1993, les PTT ont cherché à savoir quelle attractivité ils exerçaient sur les femmes en tant qu'employeur. Près de 400 femmes ont été interrogées à cet effet. Résultat: les PTT étaient perçus comme un «employeur protecteur» proposant de bonnes prestations sociales, peut-on lire dans le «rapport d'activité 1993 sur la promotion des femmes». Les personnes interrogées considéraient que leurs tâches étaient «intéressantes, satisfaisantes et utiles». Elles ajoutaient qu'elles occupaient des emplois sûrs et bien payés et que, au village, elles étaient respectées en tant que collaboratrices des PTT. Mais elles pouvaient aussi être la cible de moqueries de la part d'amis donnant à l'abréviation PTT la signification de «Petit Travail Tranquille».

Texte: Mischa Stünzi Photo: Archives des PTT

Kurt et Kurt: 100 ans d'uniforme à eux deux

Ils portent le même prénom, ont travaillé dans le même office de distribution et viennent de fêter leur jubilé à la Poste: Kurt Lacher et Kurt Reding ont vécu le passage du chariot à main au scooter électrique, du fonctionnaire au prestataire moderne, des versements en espèces à la transformation numérique.

Texte: Bas Vogler Photos: Tom Huber



Alors que Kurt Reding (à gauche) a pris sa retraite après avoir travaillé 50 ans à la Poste, Kurt Lacher joue les prolongations quelques heures par semaine: les deux Kurt à l'office de distribution de Pfäffikon (SZ).

«J'étais un gars de la campagne, j'ai eu du mal à retrouver mon chemin pour revenir à la Sihlpost»: aujourd'hui encore, le facteur Kurt Reding, désormais retraité, sourit à l'évocation de son premier jour de travail à Zurich. Ce qu'il vit alors comme un saut imposé dans l'inconnu marquera le début d'une carrière à la Poste qui durera 50 ans.

Kurt Reding n'est pas le seul à avoir vécu une telle histoire: Kurt Lacher peut, lui aussi, se targuer d'avoir travaillé au service de la Poste durant un demi-siècle. Tous deux sont restés fidèles à l'entreprise et à leur vocation, exerçant toujours comme facteur en uniforme.

La vie citadine a fini par lui plaire

Kurt Reding est originaire du pays de Glaris, où il a aussi effectué sa formation. Sa venue à Zurich est le fruit du destin: à cette époque, la Sihlpost manquait de personnel. Comme aujourd'hui, la Poste était confrontée à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

«Mes premiers jours de travail ne m'ont pas particulièrement plu», avoue Kurt Reding aujourd'hui. «On m'a dit que je devais prendre le tram et descendre au bout de quelques arrêts pour commencer ma tournée. Je ne savais pas où je me trouvais dans Zurich.» Mais la vie citadine a fini par lui plaire de plus en plus: «J'y ai rencontré des amis formidables et je sortais beaucoup.»

Des dizaines de milliers de lettres ont transité par leurs mains

Kurt Lacher a commencé au même moment, à Rapperswil (SG), où il a vécu l'avènement de la Poste moderne. Le site de Rapperswil faisait lui aussi face à une pénurie de personnel, ce qui a évité à Kurt Lacher d'être muté à Zurich. «À l'époque, on distribuait le courrier trois fois par jour», se souvient-il. «Le nombre de lettres n'avait rien à voir avec celui d'aujourd'hui», abonde Kurt Reding en précisant: «Je dirais que des dizaines de milliers de lettres ont transité par nos mains au cours des 50 dernières années.»

Une journée de travail était longue, comptant habituellement trois distributions. «De ce fait, nous avions plusieurs pauses assez longues. J'en profitais pour aller me baigner dans le lac de Zurich, pour lire le journal ou

Activation gratuite

BENEFIT PROGRAM

UNIQUEMENT POUR VOUS:

Profitez maintenant de la connexion Internet la plus rapide et de la meilleure expérience TV. Exclusivement pour les collaborateurs de la Poste à partir de CHF 45.80 au lieu de CHF 111.80.

Scannez le code QR et inscrivez-vous au «Benefit Program»

*Offre valable pour toute nouvelle commande pour les collaborateurs de La Poste Suisse. Le prix comprend: cashback (CHF 120.–) sous forme de crédits sur facture. 24 × CHF 5.–/mois. Prix Up Home XL: 45.80/mois pendant 24 mois, puis 50.80/mois. Durée minimale du contrat: 12 mois. Offre de cashback valable jusqu'au 31 décembre 2025. Sous réserve de modifications.

Sunrise





Photo datant d'une époque où la rente mensuelle était encore remise en liquide par le facteur.

"Je suis fier d'avoir passé 50 ans à la Poste, ce qui ne va plus de soi aujourd'hui."

Kurt Reding, facteur à la retraite

pour jouer au jass avec des collègues», raconte Kurt Reding. Le quotidien à la Poste se prolongeait même au-delà de la journée de travail: «Après le boulot, on allait toujours prendre une bière avec les collègues», complète Kurt Lacher en précisant: «On se connaissait bien, on était des amis, et pas seulement des collègues de travail.»

Des Bancomat sur pattes

«Le cliché ne ment pas», répond Kurt Reding en riant, lorsque nous lui demandons quel souvenir il gardera de ses 50 années à la Poste. «Un chien m'a mordu à la jambe une fois. Sa propriétaire a dit qu'il voulait juste jouer, mais ce n'était pas vrai.» Personne n'a remplacé le pantalon déchiré, alors que la Poste a dû indemniser la propriétaire du chien pour la frayeur occasionnée.

Mais ce sont les rencontres qu'ils ont faites qui ont le plus marqué les deux Kurt. «On savait tout des clients», explique Kurt Lacher. Les relations étaient particulièrement fortes lors du paiement de la pension AVS, qui était encore effectué en liquide. «Ce serait inimaginable aujourd'hui. On était des Bancomat sur pattes», se remémore Kurt Lacher.

Le paiement mensuel de la pension constituait un événement social: «Ce jour-là, les clients étaient toujours de bonne humeur et presque chaque ménage nous invitait à prendre le petit-déjeuner ou un café», se souvient Kurt Reding. «Si j'avais accepté chaque invitation, je serais encore en train d'effectuer mes tournées aujourd'hui», ajoute-t-il en souriant.

L'histoire n'est pas finie

Les chemins des deux Kurt se sont croisés en Suisse centrale: ils ont travaillé ensemble à Pfäffikon (SZ) pendant plus de 20 ans. Kurt Reding a pris sa retraite cette année, en avril, tandis que Kurt Lacher n'a pas encore lâché l'uniforme. Il travaille quelques heures à la distribution, transmettant son expérience à la génération suivante.

Les deux Kurt reviennent volontiers sur leur carrière. «Je suis fier d'avoir passé 50 ans à la Poste, ce qui ne va pas de soi aujourd'hui», explique
Kurt Reding d'un air pensif. Kurt Lacher l'approuve: «J'ai eu une belle vie professionnelle, qui m'a comblé pendant toutes ces années.»

Tous deux trouvent que ce temps à la Poste a passé vite. Lorsqu'on leur demande à quoi ressemblera la Poste dans 100 ans, Kurt Reding répond,
le sourire aux lèvres: «Le courrier sera distribué par des fusées.» Kurt Lacher réfléchit: «La Poste va continuer à se développer comme elle l'a toujours fait depuis sa création il y a 175 ans.» Et de conclure: «J'ai apprécié chaque journée qu'il m'a été donné de vivre au grand air. Tout d'un coup, le compteur a affiché 50 ans».



Impressum

Éditeur
La Poste Suisse SA
Communication, Wankdorfallee 4
3030 Berne
E-mail: redaction@poste.ch

Direction rédactionnelle
Mischa Stünzi (STÜ; rédac. en chef), Thomas Häusermann (TH; rédac. en chef adjoint)

Direction artistique/ conception visuelle
Dieter Röösli

Mise en page
Kaspar Eigensatz, Natalie Fankhauser

Contribution
Jana Andraschko (JA), Katja Bauder (KB), Tanja Bertholet (TB), Romy Blümel, Alessa Brescancin (AB), Ludovic Cuany (LC), Nathalie Dérobert Fellay, Sigrid Di Santo (SD), Isabel Furrer (IF), Carmen Fusco (CF), Fredy Gasser (FG), Silvana Grellmann (SG), Fabian Hirschi, Tom Huber, Claudia Iraoui, Reto Kirchhofer, Christian Perrella, Daniel Rei (DR), Patrizia Rentsch (PR), Corina Riesen (CR), Sara Rossi Guidicelli, Ramona Schafer, Nicole Schuler (NS), Jeroen Seyffer, Bas Vogler, Kursiv Grafik GmbH

Traduction et correction
Service linguistique de la Poste

Annonces
FACHMEDIEN – Zürichsee Werbe AG
8712 Stäfa
martin.traber@fachmedien.ch
044 928 56 09

Impression
CH Media Print AG, Aarau

Photo de couverture
Bas Vogler

Tirage
Édition en allemand: 53 300 ex.
Édition en français: 16 500 ex.
Édition en italien: 5200 ex.
Total: 75 000 ex.

Reproduction avec autorisation écrite de la rédaction uniquement.
Abonnements/changements d'adresse
Personnel actif:
PostWeb (Portail RH > Données personnelles), auprès des Services RH compétents (selon décompte de salaire) ou à l'adresse hrservices@poste.ch
Personnel à la retraite:
Par courrier à:
Caisse de pensions Poste, Viktoriastrasse 72, case postale, 3000 Berne 22
Autres personnes abonnées:
E-mail: abo@poste.ch,
Tél.: 058 338 20 61

Adresses utiles
Conseil social, Centre de carrière: 058 341 40 40
santeetaffairessociales@poste.ch
Fonds du Personnel Poste:
fondsdupersonnel@poste.ch
StayFit: stayfit.post.ch

Conditions de participation au concours
Sauf mention contraire, les conditions suivantes s'appliquent aux concours proposés dans le Pmag: seul le personnel de la Poste peut participer. Les gagnantes et les gagnants sont tirés au sort et informés par la rédaction. Tout recours juridique est exclu. Aucune correspondance ne sera échangée.

imprimé en suisse

KYBURZ

Action pour les collaborateurs de la poste
KYBURZ 2ndLife 5.0

KYBURZ DXP révisé en usine avec garantie

CHF 7'400.–
au lieu de CHF 8'800.– / jusqu'au 30.11.2025

www.kyburz-switzerland.ch





Toni Rajala, du HC Bienne, compte parmi les meilleurs scorers de la ligue suisse. Plus il marque de points, plus la contribution financière de PostFinance à la relève augmente.

Sus au puck

Le hockey sur glace combine vitesse, passion et esprit d'équipe. La nouvelle saison démarre, et PostFinance est toujours de la partie, elle qui encourage le sport depuis des années déjà. Plusieurs collaboratrices et collaborateurs de la Poste sont eux aussi engagés dans le hockey sur glace, chacun à sa façon.

Photo: Keystone

Dans le Seeland, le succès de la star Toni Rajala profite aux enfants

Comme l'équipement de hockey sur glace coûte cher, certains parents ne peuvent pas inscrire leur enfant dans une école de hockey. Cet obstacle n'existe pas au HC Bienne où, grâce au soutien de PostFinance, un équipement est remis aux enfants. Gian Gutmann, 6 ans, compte parmi les bénéficiaires.

Texte: Reto Kirchhofer



Gian Gutmann dans les couloirs de la Tissot Arena, fief du HC Bienne: ce sont des joueurs espoirs comme lui que PostFinance soutient.

Photo: PostFinance

La saison reprend

Une nouvelle saison de hockey sur glace débute en Suisse, toujours en compagnie d'un partenaire fiable: PostFinance, qui entame pour sa part sa 25e saison. En plus des championnats de la National League et de la PostFinance Women's League, deux événements ponctueront cette saison: les JO d'hiver et le championnat du monde masculin, organisé en Suisse.



La glace est brisée lorsque nous lui demandons qui est son joueur préféré. Gian Gutmann balaie le vestiaire du HC Bienne du regard avant de repérer la place de Toni Rajala, d'aller s'y asseoir et de répondre, le sourire radieux: «C'est Toni le meilleur. Il nous parle souvent et trouve toujours le temps pour des photos.» Ce qu'il ne sait pas, c'est que si des enfants comme lui peuvent pratiquer le hockey sur glace dans le Seeland, ils le doivent en grande partie à son joueur préféré.

Voilà neuf ans que Toni Rajala, 34 ans, champion du monde et champion olympique, joue à Bienne. Il a terminé le tour de qualification à cinq reprises comme PostFinance Top Scorer. À chaque point des Top Scorers (but ou assist), PostFinance, partenaire principal de la National League, verse 300 francs aux sections chargées de former la relève dans les clubs. C'est ainsi que le Finlandais a permis à Bienne d'encaisser plus de 51 000 francs durant toutes ces années. Ces fonds sont affectés principalement à l'école de hockey, que le club exploite conjointement avec la ville de Bienne.

L'équipement, un obstacle important

Anita Rohrer, responsable de la relève au HC Bienne, explique: «Grâce aux points engrangés par Toni et au soutien de PostFinance, nous pouvons fournir aux enfants un équipement pour lequel nous ne demandons qu'une petite participation pour le nettoyage et la remise en état. Les enfants découvrent ce sport génial sans que leurs parents aient à débourser beaucoup».

L'équipement constitue un obstacle important, Peter Steinegger le sait. Alors jeune espoir, il faisait partie des cadres biennois qui ont remporté le dernier titre de champion du club en 1983. Aujourd'hui âgé de 64 ans, il s'occupe de l'école de hockey depuis 2016. «Bienne a besoin d'une section chargée de former la relève qui soit forte», explique-t-il, «mais pour que nous puissions les encourager, les enfants doivent venir à l'entraînement».

140 francs, c'est le prix du casque

Pendant que Gian enfile sa tenue avec l'aide de son frère Nando, âgé de 9 ans, Peter Steinegger poursuit: «À lui seul, le casque coûte 140 francs. Nous ne pourrions pas proposer l'équipement aux enfants sans le soutien de PostFinance.»

L'école de hockey accueille en moyenne une centaine de filles et de garçons âgés entre 3 et 9 ans. Le HC Bienne fournit 80 équipements qui sont vérifiés et renouvelés à intervalles réguliers. «La sécurité est primordiale, surtout pour les casques», explique Anita Rohrer. Les enfants reçoivent également une tenue, elle aussi financée par la prime du PostFinance Top Scorer. La participation s'élève à 85 francs par saison. «Les parents sont prêts à investir cette somme même s'ils ne sont pas sûrs que le hockey sur glace plaira à leur enfant», précise Peter Steinegger.

“Lorsqu'un enfant commence à pratiquer un sport, il peut s'en lasser au bout de quelques entraînements. On n'est donc pas disposé à dépenser plusieurs centaines de francs dans un équipement.”

Les souvenirs du père, le rêve du fils

Lorsque l'on se rend de l'aile de la relève au vestiaire de la première équipe à la Tissot Arena, on est entouré de posters, de maillots et d'autres témoins muets de la riche tradition du hockey sur glace à Bienne. Fabian Gutmann, le père de Gian et de Nando, remonte dans le temps. Lié au HC Bienne depuis des décennies, il aurait aimé pratiquer le hockey sur glace, mais ses parents ne pouvaient exaucer son souhait, notamment pour des raisons financières.

«Lorsqu'un enfant commence à pratiquer un sport, il peut s'en lasser au bout de quelques entraînements. On n'est donc pas disposé à dépenser plusieurs centaines de francs dans un équipement.» Il ajoute que, malheureusement, le système des PostFinance Top Scorers n'existait pas à son époque. «En utilisant la prime de cette façon, Bienne peut éviter que des parents renoncent à inscrire leur enfant à l'école de hockey pour des raisons d'argent.»

Gian en est toujours à admirer le vestiaire des joueurs professionnels, essayant différentes places. À l'en croire, c'est ici que se joue son avenir. Il aimerait se lancer dans une carrière sportive et porter le numéro 19, son année de naissance: «Je voudrais être gardien, car ce sont les gardiens qui ont l'équipement le plus cool.»

Heureusement, et pas seulement pour Gian, que l'école de hockey de Bienne fournit aussi aux enfants l'équipement complet du gardien.



Il a été professionnel et a gardé la cage de l'équipe nationale junior. Aujourd'hui, Matteo Ritz travaille à plein temps chez RéseauPostal. Il est cependant resté fidèle au hockey, notamment en œuvrant en tant qu'entraîneur.

Un joueur d'équipe nationale devenu postier

Comme tout gardien, Matteo Ritz a l'habitude de ne pas être épargné. Les frustrations? Pas son genre. Après le sport professionnel, il a opté pour une carrière à la Poste, tout en restant fidèle au hockey sur glace.

Matteo Ritz, originaire de Viège, a gardé la cage d'équipes professionnelles de hockey sur glace 178 fois et joué dans les trois principales ligues de Suisse. Il y a deux ans, il renouvelait son contrat au HC Viège. Or un an plus tard, il a dû prendre une importante décision. Durant sa troisième saison à Viège, l'entraîneur ne l'a fait entrer en jeu qu'à quatre reprises. À 26 ans, en pleine forme et au meilleur de son âge pour garder la cage, Matteo ne voulait pas rester sur le banc de touche.

Loin de se laisser abattre, le logisticien de formation a décidé de prendre une nouvelle direction. Il est passé d'un taux d'occupation à la Poste de 35% à 100%. Depuis un peu plus d'un an, il travaille à Lausanne, tout en continuant a pratiquer le hockey sur glace au club voisin du HC Prilly Black Panthers.

Sport de haut niveau et formation à la Poste

Passer de la National League à la 1re ligue, des professionnels aux amateurs, a convenu à Matteo Ritz, tout comme ses perspectives professionnelles à la Poste. Au moment d'entamer sa carrière de jeune sportif, il avait déjà su combiner les exigences élevées du sport et de l'apprentissage. Il en est encore reconnaissant aujourd'hui: «Je n'aurais jamais réussi sans le soutien de la Poste.» Il est sur la glace depuis sa tendre enfance; à 15 ans, alors qu'il est junior au HC Viège, il accepte une offre du Lausanne HC et est ensuite sélectionné en équipe nationale junior (M16 à M20) avant d'intégrer la National League et la Swiss League en s'engageant à La Chaux-de-Fonds puis à Viège.

Futur entraîneur de gardiens

Son poste à plein temps chez RéseauPostal n'empêche pas Matteo de rester fidèle au hockey sur glace. Il va bientôt achever sa formation d'entraîneur de gardiens. «Actuellement, j'entraîne avec passion les gardiens, des M9 aux M16, à l'Academy de Lausanne», indique Matteo. «J'adore transmettre mon savoir et mon expérience aux jeunes.» (FG)

Photos: Tom Huber, PostFinance, màd

Le puck côté professionnel, le derby côté privé

Le hockey sur glace est au centre de la vie de Gloria Mihaljevic, qui en fait profiter les autres. Sa passion l'accompagne dans la sphère privée comme professionnelle. Elle nous raconte comment elle a trouvé le métier de ses rêves chez PostFinance et pourquoi il y a toujours un derby chez elle.

Lorsque Gloria parle de hockey sur glace, ses yeux brillent. Profondément enracinée, sa passion pour ce sport est contagieuse. Elle qui a grandi à Faido, à seulement un jet de puck d'Ambrì-Piotta, se découvre une passion pour ce sport à l'âge de dix ans, lors du derby entre Ambrì et Lugano. Il faisait froid, la patinoire était pleine, les supporters se faisaient entendre et l'ambiance était unique. Depuis, sa passion ne l'a plus quittée.

Voyager pour le sport

Aujourd'hui encore, son cœur bat pour Ambrì. Adolescente, on la trouve dans le virage sud, debout, à fond et chantant à tue-tête. Plus tard, elle comprend le jeu, analyse, vibre, refait le match. À la maison aussi, car son compagnon est un supporter, mais… il est pour le camp adverse. Comme le dit Gloria en riant, c'est toujours le derby chez eux. Ils se rendent ensemble à des championnats du monde, suivent les matchs de la NHL aux États-Unis ou se décident spontanément à acheter des billets pour le match qui opposera le Canada à la Suisse aux JO 2026.

Proche des stars

Gloria vit aussi sa passion au travail: elle gère le canal «PostFinance Top Scorer» chez PostFinance depuis début 2024. Un métier de rêve: «Lorsque j'ai entendu parler du poste, je me suis dit: ‹Vous êtes sérieux?› Puis: ‹Je suis là, je suis prête. Maintenant, tout de suite, s'il vous plaît.›». Chez PostFinance, elle conçoit, planifie et produit les contenus qui font découvrir à la communauté l'univers passionnant des Top Scorers, toujours en étroit contact avec les clubs. Des temps forts? Par exemple la cérémonie en l'honneur des Top Scorers, où elle a eu l'occasion d'approcher des stars. Que conseille-t-elle aux collègues qui ne comprennent rien au hockey? «Allez voir des matchs pour ressentir l'énergie et les émotions qu'ils dégagent. Après, vous en redemanderez.» (KB)



Son cœur bat pour le HC Ambrì-Piotta: Gloria ne suit pas uniquement le hockey sur glace à la Gottardo Arena, elle aime aussi regarder des matchs de la NHL en Amérique du Nord.



Bien que des milliers de personnes l'écoutent, le facteur Julien Massy reste cool lorsqu'il commente des matchs de hockey en direct.

De l'émotion à l'état pur

En Suisse romande, de nombreux supporters connaissent certainement la voix du facteur Julien Massy: en plus de travailler à la Poste, le Vaudois commente des matchs de hockey sur glace à la télévision.

C'est un rêve d'enfant qui s'est réalisé: le facteur de Leysin (VD) commente des matchs de hockey sur glace sur la chaîne MySports. «Je me sens privilégié de pouvoir vivre de l'intérieur, d'une façon originale, ce sport que j'ai pratiqué pendant 25 ans», explique Julien Massy, 41 ans. Sa mission la plus belle consiste à transmettre aux téléspectatrices et aux téléspectateurs les émotions qui règnent sur la glace et dans les tribunes. Les derbys, lors desquels deux équipes de la même région s'affrontent, ont une charge émotionnelle particulièrement forte. Ils ont les faveurs de Julien: «Ils ont un charme singulier.»

"Je n'ai pas le trac"

Sa carrière de commentateur a commencé banalement, en tant que freelance à la radio régionale Radio Chablais. «J'y ai eu l'occasion de commenter des matchs en direct», se souvient-il. Cela lui a plu et, de fil en aiguille, il a travaillé pour la radio romande Global Sport, puis pour Teleclub et enfin pour MySports, où il côtoie des légendes du hockey comme Alex Chatelain, Ueli Schwarz et Sven Helfenstein. Mais ce qui peut paraître glamour est loin d'être toujours facile. Est-ce qu'il a le trac parfois, avant un match, lorsque des milliers de personnes l'écoutent? «Non, je n'ai pas le trac», nous répond Julien. Il ne stresse pas non plus lorsqu'il s'agit de préparer une rencontre: «C'est la routine. Je prépare juste les principales informations et statistiques sur les équipes et les joueurs.»

Résistance au stress

Lorsqu'on l'interroge sur les parallèles entre son activité de commentateur et son métier à la Poste, le père de famille nous répond: «Ils demandent l'un et l'autre d'être résistant au stress et structuré, tout en ayant le sens de l'organisation». Enfin, juste pour que ses collègues ne le submergent pas de demandes de billets d'entrée: «C'est rare qu'on m'en demande. Mais, de toute façon, je ne bénéficie d'aucun avantage à ce niveau.» (TB/STÜ)



Entre sacoche postale et pinot noir

Sur les hauteurs de la vallée du Rhône, où l'air sent bon la terre et le raisin, Freddy Riand vit sa deuxième passion. Ce facteur originaire du Valais se consacre à son vignoble ainsi qu'à celui hérité de ses parents et organise la dégustation la plus authentique de la région.

Texte: Claudia Iraoui Photos: Florian Spring



Derrière cette porte ne se cache pas simplement une cave, mais une pièce qui reflète la passion de Freddy Riand pour le vin et sa région.









Une ancienne grande clé métallique à la main, Freddy Riand ouvre la porte d'un lieu qui n'a rien d'une banale cave. «Nous sommes en pleine rénovation», explique-t-il en nous désignant le petit bar à l'entrée, qui délimite une pièce conviviale dédiée au vin et au terroir.

Ici, sur les pentes escarpées au nord de Sion, de petites perles noires et blanches mûrissent sur les ceps sous le soleil de fin d'été: pinot noir, fendant, diolinoir. «Je veux préserver l'héritage de mes parents», déclare Freddy. Ce qu'il fait autant avec passion qu'avec raison.

De la Poste au vignoble

Depuis 41 ans, Freddy distribue lettres et colis dans le canton du Valais. Son travail à la Poste commence de bonne heure et se termine suffisamment tôt pour lui permettre de s'occuper de son vignoble, le Balcon de la Lienne, l'après-midi. «Cela me laisse du temps pour ma passion», dit-il tout en balayant ses vignes du regard.

De petite taille, le domaine viticole n'en est pas moins géré de manière professionnelle. Il produit entre 3000 et 4000 bouteilles par an. Loin de l'exploitation industrielle, ce projet familial est une histoire de cœur. On y trouve du fendant, de l'œil-de-perdrix, du pinot noir, du diolinoir et l'assemblage de rouge «Le Friand».

Entre amis et en famille

Gérer ce domaine en solo? Impossible! Sa femme Corinne s'occupe de l'administratif et de l'événementiel et Freddy emploie également de la main-d'œuvre pour les travaux dans la cave et les vignes. L'œnologue chevronné Xavier Bagnoud l'assiste pour la partie technique de la vinification.

Durant les vendanges, c'est toute la famille qui se mobilise, aidée par des amis de la région. «Les vendanges sont le meilleur moment de l'année», affirme le Valaisan. «Je prends congé et, après le dur labeur, tout le monde se rassemble autour d'une raclette. Le tout prend alors une saveur incomparable à mes yeux.»

Un lieu propice aux rencontres authentiques

L'automne attire du monde dans la cave Balcon de la Lienne. Des personnes de tout le canton viennent déguster son vin. On trinque, on se régale avec de la soupe à la courge, neuf variétés de fromages, diverses salai-





Freddy produit entre 3000 et 4000 bouteilles de vin par an: fendant, œil-de-perdrix, pinot noir, diolinoir et assemblage de rouge «Le Friand». facebook.com/balcondelalienne/

sons sans oublier la viande séchée du Valais et des marrons chauds tout en refaisant le monde. «Aujourd'hui, les gens veulent des produits authentiques. Je peux certifier que chaque grappe provient de mon vignoble, c'est ce qui nous différencie des grandes caves.» Sa clientèle le connaît, en tant que facteur, ancien entraîneur de football et ami. «Je connais beaucoup de monde dans la région», dit-il avec un sourire aussi sincère que son vin.

Des racines à Ayent

Bien que Freddy vive aujourd'hui à Sion, son cœur bat toujours pour Ayent, le village natal de ses parents. «C'est là-bas que poussent mes vignes. Je suis très attaché à cet endroit, depuis tout petit.»

À une époque où beaucoup misent sur la taille et la rapidité, Freddy montre que l'authenticité, la qualité et l'ancrage régional ont leur propre langage, à la fois puissant et discret, mais surtout inimitable. C'est peut-être cet ancrage profond qui rend ses vins si particuliers.

Ton activité en dehors de la Poste – ce que nous devons savoir

Tu exerces une autre activité (rémunérée ou non) en dehors de ton travail à la Poste, p. ex. de nettoyage, de service, de chauffeur ou de concierge? Ou tu assumes une charge publique? Dis-le nous. En tant qu'employeur, il est important que la Poste en soit informée. Cela nous permet de respecter les prescriptions légales et d'éviter les conflits d'intérêts. Découvre dans le factsheet comment nous en informer:



Au pays des dépaysés

Quand du Tessin, je me rends à Zurich pour visiter une exposition, à Bâle pour voir une amie ou à Disentis pour skier, je sais bien que je voyage à l'intérieur de mon pays mais j'ai l'impression de partir à l'étranger. Je ne parle pas la langue, tout est différent, il y a un parfum d'aventure comme dans un voyage à travers le monde. Même commander un café prend des allures d'aventure: Va-t-on me comprendre? Va-t-on me dire quelque chose dont la signification m'échappera complètement? J'imagine que les Suisses romands et les Suisses allemands ressentent la même chose quand ils changent de région linguistique ou même de canton.

Cette diversité fait de nous un pays fantastique. Parce que le fait d'être étranger aiguise les sens, nous oblige à tendre l'oreille, à être en alerte, à écouter. On est à l'affût, on ne veut rien manquer. Et on voyage bien plus fréquemment quand on trouve le dépaysement à une demi-heure de chez soi.

Au-delà du Gothard, tout est différent: la langue, la cuisine, l'architecture, la religion, les habitudes, les prix... En plus, il faut se rappeler de bien demander un ***espresso*** et pas simplement un ***café***, au risque de se retrouver face à une tasse remplie d'un liquide infâme, imbuvable pour un palais non averti.

Cependant, pour communiquer dans une langue différente de la sienne, il faut simplifier ses propos. Cela permet de clarifier ses idées, ce qui est d'une grande utilité. En allemand, je fais des phrases simples, je vais droit au but, à l'essentiel. En français, je peux tout dire, mais c'est un peu comme si je me glissais dans la peau d'une personne plus fine, plus sûre d'elle; c'est drôle, un peu comme si je portais un déguisement de carnaval.

"Plonger dans l'inconnu demande des efforts, mais se contenter de ce que l'on connaît déjà peut être d'un ennui mortel."

Je me rends compte que ma patrie, comme le disait le poète portugais Pessoa, c'est d'abord ma langue. Quand je suis à l'étranger (vraiment à l'étranger), je dis que je suis suisse mais italophone. Si je ne précise pas, j'ai l'impression qu'il manque une partie essentielle de moi-même. Pour autant, me contenter de dire que je parle italien ne me définit pas complètement. Il me faut le passeport ET la langue. J'ai besoin de me sentir chez moi dans un endroit que, pourtant, je ne connais absolument pas encore.

Plonger dans l'inconnu demande des efforts, mais se contenter de ce que l'on connaît déjà peut être d'un ennui mortel.



Sara Rossi Guidicelli est journaliste et auteure de plusieurs livres. Son dernier ouvrage *Quaderno della Monteforno* est paru en 2024. Sara vit et travaille dans la vallée de Blenio (TI).

Illustration: Romy Blümel

100 artistes de la collection de la Poste



À découvrir dans un livre!



Scanner et commander
sur **postshop.ch**

pro clima
poste.ch/climat
Envoi

P.P.
3030 Berne
Poste CH SA

Est-ce l'histoire qui fait les gros titres ou les gros titres qui font l'histoire?



Photo: iStock

Notre entreprise fait parler d'elle.

Mais qu'en est-il des gens et des histoires qui font la Poste?

Tu le découvriras dans le Pmag de décembre.