

La CCT CFF en bref.

Convention collective de travail 2019.



Tu as investi dans ton avenir. Viens accomplir de grandes choses. Et fais bouger la Suisse avec nous.

«La CCT CFF en bref» est un résumé. Les dispositions détaillées de la CCT CFF 2019 sont déterminantes. Les **chiffres** renvoient aux chiffres et annexes correspondants de la CCT.

Généralités.

La CCT des CFF est une convention de droit public. Les dispositions obligatoires règlent la relation entre les parties contractantes, les rapports de travail étant quant à eux réglés par les dispositions normatives. La CCT s'applique à pratiquement tous les collaborateurs¹ occupés à plein temps ou à temps partiel. Les modalités applicables aux catégories particulières de personnel font l'objet de l'annexe 1.

Annexe 1

La durée de validité de la CCT étant de trois ans (du 1^{er} mai 2019 au 30 avril 2022), la CCT peut être dénoncée pour la première fois pour le 30 avril 2022. Le préavis de dénonciation est de six mois. **199**

Les associations du personnel s'engagent à respecter la paix absolue du travail pendant la durée de validité de la convention. Elles renoncent à toute mesure perturbatrice du travail telle que grève, grève d'avertissement, mesure similaire à la grève ou boycott. **6**

Si les CFF et les syndicats ne trouvent pas de solution en cas de divergences d'opinions sur la CCT en vigueur ou lors de négociations salariales, ils peuvent saisir un tribunal arbitral. **10-17**

Les parties contractantes encouragent la participation des collaborateurs dans l'entreprise. La participation est assurée par des commissions du personnel (CoPe) élues. Les CoPe travaillent aux niveaux Surface, Division et Groupe. La CCT règle les modalités de la participation ainsi que la protection, le développement et l'élection des membres des CoPe. **187-195, annexes 9 et 10**

¹ Par souci de lisibilité, le présent texte est rédigé au masculin générique. Il désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Durée du travail.

La durée annuelle du travail aux CFF est de 2050 heures. Elle peut varier d'une année à l'autre en fonction du nombre de samedis et de jours civils. La durée quotidienne théorique du travail est fixée à 492 minutes (8 heures 12 minutes). Pour le travail de nuit, les CFF offrent une compensation en argent mais aussi en temps.

56-58, annexes 4 et 5

Un compte de temps personnel est tenu pour chaque collaborateur. En cours d'année, il doit se situer entre -40 et +100 heures, sous réserve de réglementations divergentes prévues dans les réglementations sectorielles de la durée du travail (BAR). Les limites autorisées en fin d'année sont les suivantes :

- collaborateurs assujettis à la LDT assurant des tours : -25/+80h, objectif : 0/+25 h ;
- collaborateurs assujettis à la LDT avec autonomie partielle ou totale dans la gestion du temps de travail : -25/+80 h, objectif : -25/+25 h ;
- collaborateurs assujettis à la LTr : -25/+25 h.

Les collaborateurs percevant un salaire brut d'au moins CHF 120 000.- par an et disposant d'une grande autonomie en matière d'organisation et de gestion du temps de travail peuvent renoncer volontairement à la notation du temps de travail.

50, 67, annexes 4 et 5

Les divisions peuvent conclure des BAR avec les associations du personnel. Les dispositions d'une BAR s'appliquent uniquement aux activités prévues dans celle-ci.

Annexe 4

Le télétravail peut être effectué d'un commun accord. **55**

Les collaborateurs du service d'exploitation assujettis à la LDT assurant des tours ou avec autonomie partielle ou totale dans la gestion du temps de travail sont soumis en sus aux dispositions de l'annexe 4. Des dérogations peuvent être convenues avec les représentants du personnel. **Annexe 4**

Les dispositions de l'annexe 5 s'appliquent aux collaborateurs du service d'administration assujettis à la LTr. **Annexe 5**

Vacances.

Une semaine de vacances comprend cinq jours de travail et deux jours libres. Les personnes occupées à temps partiel ont le même droit aux vacances que celles occupées à plein temps; leur droit est cependant proportionnel à leur taux d'occupation. **74-78**

Âge	Vacances
Jusqu'à l'âge de 20 ans	6 semaines
De 21 à 49 ans	5 semaines
De 50 à 59 ans	6 semaines
Dès 60 ans	7 semaines

De surcroît, les collaborateurs ont droit à 115/116 jours libres par an. Ceux-ci se composent, pour les collaborateurs assujettis à la LDT, de 63 jours de repos et de 52/53 jours de compensation. **72, annexes 4 et 5**

Congés.

Les CFF accordent un congé payé au collaborateur obligé de s'absenter pour une cause autre que la maladie, un accident ou un service obligatoire dans les cas ci-après. **Annexe 6**

Mariage	3 jours
Naissance d'un enfant (congé de paternité)	20 jours
Congé de maternité	18 semaines
Congé d'adoption	10 jours
Décès d'un membre de la famille	1 ou 3 jours (en fonction du degré de parenté)
Raisons familiales (soins, maladie)	Jusqu'à 2 jours par cas isolé. Prolongation possible de 2 jours au maximum
Soins aux enfants dans une famille monoparentale	Jusqu'à 5 jours par année
Candidature à un poste	Le temps nécessaire
Déménagement pour des raisons privées/professionnelles	1 jour/2 jours
Entretien avec les autorités (convocation)	Le temps nécessaire
Exercice d'une ou de plusieurs fonctions publiques suisses	Jusqu'à 15 jours
Anniversaire pour la 25 ^e /40 ^e année d'emploi aux CFF	1/2 jour/1 jour
Libération de l'obligation de servir	Jusqu'à 1 jour

Les CFF peuvent en particulier accorder un congé payé à titre de prestation volontaire dans les cas suivants : interventions et exercices comme pompier, sport d'élite actif, recherche d'un logement pour des raisons professionnelles, participation à des cours de formation de nature syndicale, protection civile volontaire. Aucun droit à ces prestations volontaires ne peut être revendiqué. Les mères et pères ont la possibilité d'obtenir un congé non payé pour l'éducation des enfants d'une durée allant jusqu'à trois mois. En principe, un congé non payé doit être accordé pour autant que le déroulement du travail le permette. Le congé ne devrait en règle générale pas excéder une année. **79, annexe 6**

Salaire.

Le système salarial repose sur 15 niveaux d'exigences. Chaque fonction est attribuée à un niveau d'exigences et à une plage salariale sur la base des exigences et des contraintes qui lui sont liées. La plage salariale définit la valeur de base (salaire minimal) et la valeur maximale des salaires pour le niveau d'exigences correspondant. Le salaire à l'engagement ou lors d'un changement de fonction est fixé de concert lors d'un entretien dans le cadre de la plage salariale applicable. Il peut être augmenté au fil du temps jusqu'à la valeur maximale de la plage salariale. L'évolution individuelle du salaire dépend du résultat global de l'évaluation du collaborateur ainsi que du montant négocié chaque année entre les associations du personnel et les CFF pour les augmentations de salaire individuelles. Les adaptations individuelles de salaire sont calculées à l'aide d'une clé de répartition définie après l'évaluation du personnel et prennent effet au 1^{er} mai. **80-89**

Allocations.

L'allocation régionale est fonction du lieu de travail et tient compte des différents niveaux de salaire régionaux sur le marché suisse de l'emploi. Lorsqu'un droit existe, l'allocation se monte à 3000 ou 4800 francs par année. **91**

Les allocations familiales sont régies par la loi fédérale sur les allocations familiales, mais il arrive que les CFF accordent des allocations supérieures au montant légal dans certains cas. **93**

Les collaborateurs reçoivent une prime de fidélité de $\frac{1}{48}$ du salaire annuel actuel après 7 et 15 années d'emploi. Après 20 années, les CFF honorent la fidélité à l'entreprise en accordant une prime de fidélité équivalant à $\frac{1}{24}$ du salaire annuel. Pour chaque période subséquente de 5 ans, la prime s'élève à $\frac{1}{12}$. La prime peut également être obtenue sous forme de temps libre. **94**

Les CFF versent aux collaborateurs du service d'exploitation une allocation pour travail de nuit de six francs par heure ainsi qu'une allocation pour travail du dimanche de 16 francs par heure. **95, annexe 7**

Le travail de nuit accompli par les collaborateurs du service d'administration donne droit à un supplément de salaire de 25 pourcent; celui accompli le dimanche et durant les jours fériés donne droit à un supplément de salaire de 50 pourcent. **96, annexe 7**

D'autres allocations ainsi que le remboursement de frais sont réglés dans la CCT aux chiffres **97 à 100** ainsi qu'à l'**annexe 7**.

Les collaborateurs participent aux coûts consécutifs à un empêchement de travailler pour cause de maladie sous la forme d'une retenue sur le salaire mensuel. **101**

Maladie et accident.

En cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie ou d'accident, le collaborateur a droit au maintien de son salaire durant deux ans au maximum. Le salaire continue à être versé intégralement la première année et à 90 pourcent la seconde année. En cas d'accident professionnel ou de maladie professionnelle, le salaire est versé également à 100 pourcent la seconde année de l'empêchement de travailler. **128**

Après une maladie ou un accident, les CFF offrent au collaborateur la possibilité de reprendre son ancienne activité ou de se réinsérer professionnellement dans l'entreprise ou en dehors de celle-ci. À cet effet, les parties conviennent d'un plan de réinsertion tenant compte des capacités, de l'âge, de la situation personnelle et de l'état de santé du collaborateur. **148-153**

Les CFF prennent dans tous les secteurs les mesures nécessaires pour protéger la santé des collaborateurs ainsi que pour prévenir les accidents professionnels et les maladies professionnelles. Dans le cadre de leur engagement en matière de sécurité, ils encouragent également la prévention des accidents durant les loisirs et mettent en œuvre des mesures de promotion de la santé et de prévention dans la cadre de la gestion de la santé dans l'entreprise. Le collaborateur coopère activement dans tout ce qui touche à la sécurité au travail, à la protection de la santé et à la gestion de la santé dans l'entreprise dans son domaine de travail. Les collaborateurs adoptent également pendant le temps libre un comportement responsable s'agissant de la sécurité. **114-116**

Développement du personnel.

Le développement du personnel inclut la formation de base et la formation continue ainsi que d'autres mesures à la place de travail, notamment des mesures visant à acquérir des compétences sociales. Les CFF encouragent le développement des collaborateurs sur la base des entretiens menés régulièrement avec ceux-ci et des «arrêts au stand» dont les collaborateurs peuvent bénéficier, à titre volontaire, en vue notamment d'assurer leur employabilité. De leur côté, les collaborateurs assument leur responsabilité personnelle et investissent également du temps et/ou des moyens financiers. La prestation, le comportement et les mesures de développement sont discutés chaque année selon une procédure standardisée lors d'un entretien d'évaluation entre le collaborateur et le supérieur; les résultats sont consignés par écrit. **106-113**

Les CFF s'engagent à réaliser l'égalité, activement et dans les faits, en particulier lors de l'engagement, de la classification des postes, de l'aménagement des conditions de travail, de la rémunération, du développement du personnel et de la promotion. Les CFF ne tolèrent aucune discrimination, aucun mobbing, aucun harcèlement d'ordre sexuel ou personnel et aucune insulte à l'encontre de collaborateurs, de clients, de fournisseurs ou de partenaires commerciaux. **27, annexe 2**

Prestations sociales.

Tous les collaborateurs ont accès gratuitement à une consultation sociale professionnelle. **154**

Les personnes qui doivent porter des vêtements de travail les reçoivent gratuitement.

155

Les CFF favorisent et soutiennent l'aménagement d'équipements permettant au personnel de se restaurer et tiennent compte à cet effet des besoins de l'exploitation.

156

Réorientation professionnelle.

Les CFF offrent la possibilité de se réorienter professionnellement aux collaborateurs qui perdent leur poste de travail en raison d'un projet de réorganisation ou de rationalisation, pour autant qu'ils aient moins de 58 ans au moment de la perte du poste et qu'ils soient employés aux CFF depuis au moins quatre ans. Après le transfert au sein du Centre du marché du travail, le salaire est réduit progressivement en fonction de la durée de la réorientation professionnelle. **Annexe 8**

L'objectif consiste à retrouver un poste aux CFF ou en dehors de l'entreprise en l'espace d'une année, mais de deux ans au maximum. Les CFF peuvent résilier les rapports de travail prématurément, par exemple si la personne concernée ne soutient pas activement le processus de réorientation professionnelle. **161-167, annexe 8**

Cessation des rapports de travail.

Les rapports de travail prennent fin sans qu'il soit nécessaire de donner son congé à l'âge ordinaire de la retraite selon la LAVS. **169**

Les rapports de travail de durée indéterminée peuvent être résiliés de manière ordinaire pour des motifs objectifs suffisants. **173**

Si les CFF résilient les rapports de travail après le temps d'essai, la résiliation ordinaire doit être précédée d'une menace de résiliation, pour autant que cette mesure soit en principe appropriée pour atteindre une amélioration des prestations ou du comportement. **170-171**

Le collaborateur peut présenter une opposition à la menace de résiliation à l'unité centrale Droit et compliance. **172**

En principe, les CFF renoncent aux licenciements pour motifs économiques sérieux ou pour motifs liés à l'exploitation de nature grave. De tels motifs de résiliation sont toutefois appliqués pour les collaborateurs qui n'ont pas encore atteint l'âge de 58 ans révolus au moment de la perte du poste et comptent moins de quatre années d'emploi dans l'entreprise. **173, annexe 8**

Protection juridique.

Le collaborateur peut recourir auprès du Tribunal administratif fédéral dans les 30 jours contre une décision sur laquelle il n'est pas d'accord. **182**

Si l'autorité de recours accepte le recours, elle attribue généralement une indemnisation au collaborateur et l'activité n'est pas poursuivie. **183-184**

Trois modèles de retraite et un modèle de durée de la vie active (modèles d'avenir).

Les modèles d'avenir offrent aux collaborateurs des moyens supplémentaires pour planifier une retraite anticipée, une retraite échelonnée ou la poursuite des rapports de travail au-delà de l'âge de 65, respectivement de 64 ans. Les CFF répondent ainsi au besoin des collaborateurs de bénéficier de solutions individuelles plus flexibles pour l'organisation de leur travail et leur départ de la vie active. Les modèles d'avenir visent en outre à mieux concilier la vie professionnelle avec la vie privée et à répondre aux défis posés par l'évolution démographique.

Valida – modèle de préretraite pour des catégories professionnelles spécifiques.

Les CFF donnent l'opportunité à certaines catégories professionnelles de prendre une retraite anticipée. Les collaborateurs concernés ont ainsi la possibilité de bénéficier d'une préretraite partielle ou complète avec perte financière limitée. Les CFF versent des prestations à titre de compensation de salaire (max. 65 pourcent de la rétribution annuelle brute) et prennent en charge les cotisations à la Caisse de pensions. Le modèle de préretraite Valida est financé par les cotisations des CFF et des collaborateurs appartenant aux catégories de fonctions concernées ainsi que par le

produit du patrimoine de la fondation. La cotisation des collaborateurs s'élève au maximum à 1 pourcent du salaire déterminant. **118**

Priora – financement de la pension transitoire.

Avec ce modèle, les CFF soutiennent les collaborateurs de certaines catégories professionnelles spécifiques qui prennent une retraite anticipée en augmentant leur part de financement de la pension transitoire. Les prestations du modèle Priora peuvent être obtenues au plus tôt trois ans avant l'âge ordinaire de la retraite par les collaborateurs qui occupent une fonction éprouvante ou avec un faible niveau de rémunération. Les CFF prennent en charge 80 pourcent des coûts de la pension transitoire. Les 20 pourcent restants doivent être financés par les collaborateurs. L'utilisation de ce modèle est facultative. **119**

Activa – travailler moins mais plus longtemps.

Avec le modèle Activa, les CFF permettent aux collaborateurs (à l'exception de ceux visés par le modèle Valida) de poursuivre leur activité au-delà de l'âge ordinaire de la retraite en réduisant leur taux d'occupation dès 60 ans pour continuer à travailler à temps partiel – pendant trois ans au maximum – après l'âge légal de la retraite. Ce modèle peut uniquement être appliqué d'un commun accord entre le collaborateur et son supérieur; ce n'est donc pas un droit au seul bénéfice du collaborateur. **121, 169**

Flexa – modèle de durée de la vie active.

Le modèle Flexa est destiné à tous les collaborateurs possédant un contrat de travail de durée indéterminée. Il leur permet de capitaliser du temps et/ou de l'argent afin de se constituer une épargne de temps individuelle qu'ils pourront utiliser ultérieurement pour prendre un congé de longue durée, réduire temporairement leur temps de travail ou partir en retraite de manière échelonnée. **120**

CFF SA
Human Resources
Hilfikerstrasse 1
3000 Berne 65

cff.ch