



## Accord des CFF et des partenaires sociaux sur la nouvelle CCT

#Collaborateurs #Monde du travail

Les CFF et les associations du personnel se sont mis d'accord sur une nouvelle convention collective de travail (CCT) pour les CFF et pour CFF Cargo. Les deux parties se disent satisfaites du résultat. Grâce à cette nouvelle CCT, les CFF sont prêts pour relever les défis de demain.



Vendredi dernier, nous avons clôturé les délicates négociations sur les conventions collectives de travail (CCT) CFF et CFF Cargo 2019. Au terme de longs pourparlers, nous avons trouvé des solutions adaptées avec les partenaires sociaux. Nous nous sommes mis d'accord sur une CCT qui reste attrayante, tout en conférant la marge de manœuvre dont notre entreprise a besoin pour résister dans un environnement qui évolue rapidement. Sous réserve d'approbation par notre Conseil d'administration et par les organes compétents des partenaires sociaux, la nouvelle CCT entrera en vigueur le 1er mai 2019.

La CCT 2019 pose d'importants jalons dans le contexte du virage numérique. Nous allons par exemple introduire des bilans ciblés visant à préserver la santé et l'employabilité de nos collaboratrices et collaborateurs à chaque phase de la vie. Par ailleurs, la participation des collaborateurs aux coûts des absences pour cause de maladie contribuera de manière notable à réduire les coûts globaux des CFF. Cette participation sera introduite progressivement d'ici à 2021 et sera assortie pour l'ensemble du personnel actuel d'une compensation correspondante sur le salaire.

La mise en œuvre des changements apportés dans le cadre de la révision de la loi sur la durée du travail nous permet de planifier des affectations de travail plus flexibles et d'accroître ainsi encore la productivité. Nous avons en outre convenu d'une durée de validité plus courte pour la CCT CFF et la CCT CFF Cargo. Les deux CCT seront désormais applicables pendant trois ans. Compte tenu du développement à mettre en œuvre, CFF Cargo pourra entamer de nouvelles négociations un peu plus tôt. Nous pourrions ainsi adapter avec souplesse nos conditions-cadres aux nouvelles évolutions économiques, sociales et technologiques, et fournir une contribution notable à la stratégie 2020.

Grâce à la CCT 2019, nous pourrions continuer d'offrir des conditions de travail et d'embauche attrayantes et résolument tournées vers l'avenir, tout en préservant l'emploi. Merci de vous investir encore et toujours avec passion pour les CFF.

Au nom de la délégation de négociation, cordiales salutations

Markus Jordi Membre de la Direction du groupe Responsable Human Resources



De gauche à droite: Eveline Mürner, CFF (à pied); Daniel Ruf, VSLF; Markus Spühler, KVÖV, Manuel Avallone, SEV; Markus Jordi, CFF; Daniel Eigenmann, CFF Cargo; Werner Rüegg, transfair

## Les principaux changements découlant de la nouvelle CCT

### Durée

Compte tenu de la vitesse à laquelle les conditions-cadres évoluent, la CCT aura désormais une durée de validité de trois ans au lieu de quatre. CFF Cargo pourra en outre demander de commencer plus tôt les négociations sur le développement de sa CCT.

### Le virage numérique et ses conséquences sur le monde du travail

- Les CFF et les partenaires sociaux ont mené des réflexions approfondies sur les effets de la numérisation et ont convenu de différentes mesures. Elles portent en particulier sur l'introduction de bilans facultatifs pour le personnel et sur la formation continue pour préserver l'employabilité des collaborateurs.
- Le droit pour le personnel de ne pas devoir être joignable durant son temps libre est désormais ancré dans la CCT, des exceptions liées à l'exploitation (p. ex. service de piquet) pouvant toujours être convenues avec les supérieurs.
- Les CFF créent un fonds dédié à la réalisation du virage numérique dans l'entreprise et avec les partenariats sociaux, doté d'un capital de 10 millions de francs. Il servira notamment à financer des études consacrées à la numérisation et à ses conséquences sur le monde du travail de demain, à lancer des projets de recherche et à soutenir les collaborateurs dont le travail change considérablement sous l'effet de la transformation numérique.

### **Participation aux coûts des absences pour cause de maladie**

Les collaboratrices et collaborateurs participeront désormais aux coûts des absences pour cause de maladie au moyen d'une déduction sur le salaire mensuel de 1,2% au total. L'introduction se fera en trois étapes, correspondant chacune à 0,4%. Jusqu'ici, les CFF supportaient seuls ces coûts. Dorénavant, ils les assumeront à hauteur de 60% et les partageront avec le personnel, qui prendra en charge 40% des coûts. Les CFF compensent cette participation pour les collaborateurs actuels en augmentant leur salaire de base. Concrètement: en 2019, les collaborateurs auront une déduction supplémentaire sur leur salaire de 0,4% par mois. Celle-ci sera portée à 0,8% en 2020 et à 1,2% à partir de 2021. Dans le même temps, le salaire de base du personnel actuel sera augmenté de 0,4% en 2019, en 2020 et en 2021 pour compenser cette déduction.

Autre changement: les malades de longue durée recevront aussi les allocations avec le salaire versé en cas de maladie.

### **Salaire**

- Jusqu'en 2022, les CFF investiront, comme les années précédentes, 0,8% de la masse salariale par an dans l'évolution salariale individuelle. En 2021, 0,1% sera accordé en plus à la suite de la réduction des garanties de salaire. Les CFF mettront donc à disposition 0,9% de la masse salariale cette année-là. Les augmentations de salaire individuelles seront en particulier destinées aux collaborateurs fournissant des prestations supérieures à la moyenne et à ceux au bénéfice d'une promotion. En contrepartie, aucune mesure salariale générale ne sera mise en œuvre jusqu'en 2022.
- Les parties ont convenu de développer conjointement le système salarial pendant la période de validité de la CCT. Des solutions seront notamment cherchées à cette occasion pour les allocations régionales.
- À partir du 1er mai 2020, la «garantie de salaire 2011» sera réduite en deux étapes jusqu'à un montant de base. Le montant garanti sera abaissé au maximum jusqu'à la valeur plancher de 5000 francs. Les collaborateurs bénéficiant d'une «garantie de salaire 2011» seront informés personnellement dans le courant de l'année prochaine.

### **Durée du travail, vacances, congés et primes de fidélité**

- La CCT intègre les adaptations découlant de la [révision de la loi sur la durée du travail](#), ce qui permet des répartitions du travail plus flexibles. Les collaborateurs bénéficieront d'une majoration de temps de 15% pour les pauses prises à l'extérieur, ce qui reste supérieur aux dispositions légales. Les cadres dirigeants des catégories professionnelles concernées, de même que les répartiteurs suivront des formations consacrées aux nouveautés applicables dans le domaine de la durée du travail.
- Les CFF et les partenaires sociaux ont convenu de définir ensemble de nouvelles mesures de simplification de la gestion du temps d'ici à l'été 2019.
- Le congé de paternité est allongé: il passe de dix à vingt jours.
- Le congé sabbatique pour les collaborateurs ayant renoncé à la notation du temps de travail est remplacé par trois jours de congé payé par an. Ces jours pourront être gardés à titre d'épargne pour prendre un congé sabbatique plus long.

- La prime de fidélité est maintenue et pourra toujours être convertie en temps si on le souhaite. Elle ne pourra toutefois plus être versée sur le compte Flexa.
- La septième semaine de vacances pour les collaborateurs de plus de 60 ans est conservée.

### **Protection contre le licenciement/réorientation professionnelle**

Les collaborateurs qui travaillent aux CFF depuis plus de quatre ans continuent d'être protégés contre les licenciements pour raisons économiques. Malgré les défis de taille qui les attendent, les CFF ne suppriment pas cette protection. Les conditions-cadres de la réorientation professionnelle sont durcies pour les collaborateurs ayant un salaire plus élevé (à partir de 120 000 francs), dans la mesure où le salaire sera dorénavant réduit graduellement jusqu'à 70%.

### **Convention portant sur les collaborateurs temporaires**

Afin de simplifier les réglementations, la convention signée en 2014 et complétée en 2016 relative au recours à des collaborateurs temporaires n'est pas prolongée. Les CFF s'engagent en lieu et place à établir un reporting bisannuel du nombre de collaborateurs temporaires à l'intention des partenaires sociaux.

### **Prochaines étapes**

Avant que la CCT CFF et la CCT CFF Cargo n'entrent en vigueur, elles doivent encore être approuvées par le Conseil d'administration des CFF et les organes compétents des associations du personnel. Ceux-ci devront les valider d'ici à fin septembre. Compte tenu de l'aboutissement des négociations, le Conseil d'administration des CFF décidera en outre d'un deuxième paquet de mesures pour la CP CFF à la fin septembre. La prochaine communication aura lieu à la suite de la décision.