

<b>Editeur (responsabilité):</b> P-OP-ZF	<b>Date:</b> 01.05.2009	<b>Entrée en vigueur:</b> 01.05.2009	<b>Attribution:</b> CCT CFF	<b>Classification:</b> aucune
<b>Traité par:</b> P-OP-ZF Communauté de négociation SEV, VSLF, transfair	<b>Approbation</b> 16.04.09		<b>Remplace:</b> R P 106.1 P 141.1, entrée en vigueur 01.01.2006	
<b>Destinataires:</b> Partenaires sociaux Personnel des locs P				<b>Langues:</b> d/f/i

## Profil des mécaniciennes et des mécaniciens 2010 Convention entérinant les négociations du 29 juin 2005

### 1 Validité

Le présent règlement complète la CCT CFF SA et définit les modalités de mise en œuvre du nouveau profil des «mécaniciennes et mécaniciens CFF Voyageurs». Le règlement P 106.1 ‚Vereinbarung zur Personalbeurteilung des Lokpersonals der Division Personenverkehr‘ est abrogé.

### 2 Principes

D'une part, le projet «Vision 2010» remodèle le schéma d'évolution de la carrière et du profil professionnel des conducteurs de locomotives. D'autre part, il contribue à renforcer à long terme la position de CFF Voyageurs comme leader des opérateurs en trafic régional et comme gérant du système grandes lignes. Les possibilités de développement des mécaniciennes et mécaniciens ainsi que leur motivation ont une influence directe sur la compétitivité des CFF et forment la base du succès de l'entreprise et de son personnel.

Le présent règlement se fonde sur les résultats des travaux préparatoires et des négociations finales du 29 juin 2005. Il décrit les mesures visant à mettre en œuvre le nouveau profil professionnel des «mécaniciennes et mécaniciens CFF Voyageurs». Simultanément, la nouvelle orientation doit permettre d'éviter les erreurs commises par le passé et servir de fondement à une coopération renouvelée et améliorée. Abstraction faite de projets de fusion, la division Voyageurs n'envisage plus de modifier le profil professionnel des mécaniciennes et des mécaniciens par le biais d'externalisations.

### 3 Profil professionnel

#### 3.1 La division Voyageurs a défini un profil professionnel des «mécaniciennes et mécaniciens CFF Voyageurs» destiné aux conducteurs de locomotives des chemins de fer à voie normale, catégorie D selon les termes de l'OCVM. Ce nouveau profil remplace les anciens profils «Z200» et «Z140».

Le profil professionnel «Z80» n'est pas concerné par le présent règlement. Selon entente avec les partenaires sociaux, ce profil reste valable jusqu'à l'entrée en vigueur du profil remanié en fonction de la nouvelle définition des processus et des tâches des «Services au train».

Compte tenu du développement divergeant des conditions cadres, le profil professionnel des «mécaniciennes et mécaniciens Voyageurs CFF» se distingue de plus en plus de celui des mécaniciens de CFF Cargo. Les deux profils font donc l'objet de négociations et de définitions séparées. Vu l'écart croissant entre les fonctions et le besoin de formation supplémentaire qui en découle, les prestations fournies par les mécaniciennes et mécaniciens Voyageurs en faveur de Cargo vont probablement diminuer. Ponctuellement, par exemple en cas de surcharges excessives de travail la nuit et les dimanches ou dans des situations économiques difficiles, il est possible d'intervenir en faveur de l'autre division.

#### 3.2 Les mécaniciennes et mécaniciens CFF Voyageurs seront désormais classés dans les échelons de fonction 11 à 15.

Le classement dans les échelons de fonction 11 à 15 dépend de la carrière individuelle et n'est pas lié directement aux travaux effectués. Les mécaniciennes et mécaniciens ont la possibilité de progresser d'un échelon de fonction à l'autre, mais ils devront parfois changer de dépôt pour poursuivre leur carrière. La répartition des effectifs dans les échelons de fonction 11 à 15 se présente de la manière suivante:

25 % à l'échelon de fonction 11  
25 % à l'échelon de fonction 12  
25 % à l'échelon de fonction 14  
25 % à l'échelon de fonction 15

Cette répartition repose sur les effectifs de personnel des locs nécessaires pour l'ensemble de la Suisse. Le nombre de postes de chaque échelon de fonction est défini en fonction du calcul de l'effectif nécessaire après le changement d'horaire.

L'échelon de fonction 16 est réservé aux conducteurs de locomotives avec des attributions spéciales et fait l'objet d'un cahier des charges particulier. La communauté de négociation participe à la définition des cahiers des charges. Le nombre des postes classés en EF 16 dépend du besoin en spécialistes aptes à remplir les tâches spécifiques et est fixé indépendamment du profil professionnel du personnel des locs P. Les postes en EF 16 seront mis au concours dès 2009.

3.3 Les exigences professionnelles varient selon le lieu de travail. Il n'est donc pas possible d'atteindre les échelons de fonction les plus élevés dans tous les dépôts. Le tableau suivant renseigne sur la répartition actuelle selon les potentiels de développement :

Potentiel élevé	Potentiel moyen	Potentiel faible
Bellinzone, Bienne, Bâle, Berne, Brigue, Coire, Chiasso, Arth-Goldau, Genève, Interlaken Est, Lausanne, Lucerne, Neuchâtel, Sargans, St-Gall, Zurich	Aarau, Brugg, Delémont, Fribourg, Olten, Rorschach, Romanshorn, Rapperswil, Schaffhouse, St-Maurice, Winterthur, Zoug, Ziegelbrücke	Beinwil, La Chaux-de-Fonds, Payerne, Valorbe

Les dépôts avec un faible potentiel de développement desservent un rayon limité, comportent une part importante de trafic régional et un nombre limité de véhicules moteurs. Dans ces dépôts, l'échelon de fonction maximal est 12.

Les dépôts avec un potentiel moyen de développement desservent un rayon moyen, avec une diversité moyenne de véhicules moteurs, des charges exigeantes en trafic régional et une petite part de trafic Grandes lignes. Dans ces dépôts, l'échelon de fonction maximal est 14.

Les dépôts avec un potentiel de développement élevé desservent un rayon très exigeant en trafic régional et Grandes lignes, incluant certains transports de marchandises, du trafic transfrontalier, des véhicules spéciaux et des mandats spécifiques. Dans ces dépôts, l'échelon de fonction maximal est 15.

La répartition des prestations sur ces sites résulte des «demandes réelles en prestations». Exceptionnellement, dans des cas motivés, il est possible de s'écarter de la règle, notamment pour éviter des coûts (en particulier des frais de formation) ou une entrave à la production.

## 4 Carrière

Les mécaniciennes et mécaniciens suivent une carrière professionnelle selon leurs propres objectifs et performances.

Après la formation, les jeunes mécaniciennes et mécaniciens commencent leur carrière en EF 11 avec au moins le salaire minimal de l'échelon de fonction 11 (CHF 60'005.--, état 2009). La suite du parcours professionnel repose sur la nomi-

nation à des postes mis au concours, sur la base d'une candidature pour un travail dans un dépôt de leur choix. La carrière progresse graduellement, il n'est pas possible de sauter des échelons de fonction.

#### **4.1 Processus de mise au concours et de nomination**

Les mises au concours ont lieu le 1<sup>er</sup> mars, le 1<sup>er</sup> juin, le 1<sup>er</sup> septembre et le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année.

Si plusieurs mécaniciens sont candidats pour un même poste, la sélection s'opère selon la liste de rang pour toute la Suisse. Exceptionnellement, dans des cas motivés, par exemple en cas de prestations insuffisantes ou de comportement insatisfaisant, il peut être dérogé à la liste de rang.

#### **4.2 Priorités en matière de nomination**

Les collaboratrices et les collaborateurs de Voyageurs, des sociétés filiales et de CFF Cargo titulaires d'une formation catégorie D selon l'OCVM ont la priorité par rapport aux candidats externes ou venant d'autres ETF.

#### **4.3 Echelon de fonction 16**

La nomination aux postes de l'échelon de fonction 16 dépend des aptitudes du candidat à remplir les exigences du poste en question.

### **5 Progrès en matière d'efficacité et temps bonifié**

En dérogation aux réglementations sectorielles de la durée du travail, les mécaniciennes et les mécaniciens classés en EF 15 n'ont pas droit au forfait annuel de 800 minutes pour les travaux accessoires. Le droit au temps bonifié (200 minutes) pour les interventions sur les réseaux étrangers, ainsi que pour les travaux accessoires effectués durant le tour de service est régi par les réglementations sectorielles de la durée du travail.

### **6 Modèles de temps de travail et répartition individuelle informatisée**

Les divers modèles de temps de travail (rotations) dépendent des choix des collaborateurs et des prestations de transport requises au sein du groupe. Le choix de la solution optimale devrait relever de la personne concernée. Concrètement, la planification annuelle (ZRP) soumet une proposition à la APK et discute des solutions de rechange possibles. Lorsqu'un accord est trouvé, la rotation proposée et les tours de service du personnel sont affichés. Les collaborateurs transmettent

leurs demandes de modification à la APK, qui les fait suivre à la planification annuelle.

Les CFF et leurs partenaires sociaux estiment que le modèle de «répartition individuelle informatisée» est susceptible d'améliorer grandement la satisfaction du personnel. Il convient de tester à fond ce modèle dans le cadre d'un projet géré par P-OP et suivi de près par les partenaires sociaux. Si l'étape de la conception se déroule de manière satisfaisante, un essai sera réalisé dans deux dépôts représentatifs (en Suisse romande et en Suisse alémanique) jusqu'au changement d'horaire 2006/2007. Si l'essai pilote est concluant, la répartition individuelle informatisée sera introduite dans toute la Suisse avec le changement d'horaire 2007/2008, remplaçant les anciens modèles de temps de travail et de rotation.

## **7 Formation et perfectionnement (CFF)**

### **7.1 Profession de mécanicien**

La formation de base et la formation technique continue du personnel des locs Voyageurs sont assurées par login. L'unité Conduite des trains commande les cours nécessaires à login en fonction de la planification annuelle et des besoins à court terme.

A terme, la profession de mécanicien devrait être reconnue par l'OFFT.

#### **7.1.1 Formateur login**

La division Voyageurs fait appel à login pour offrir à son personnel des formations professionnelles de qualité, adaptées au marché. Elle soutient donc l'intention de login d'employer des formateurs. Afin que ces formateurs disposent d'une pratique suffisante de conduite des trains, login leur propose un emploi de mécanicienne ou de mécanicien chez Voyageurs (à un taux d'occupation très limité). Ces formateurs disposent de deux contrats de travail (CFF et login). Les fluctuations de la charge de travail sont compensées d'un commun accord entre les parties concernées (formateur, CFF, login).

Pour couvrir les besoins accrus en matière de formation, Voyageurs propose aux mécaniciennes et mécaniciens intéressés et compétents de travailler comme instructeurs spécialisés chez login pendant quelques jours ou heures. Il s'agit d'une activité accessoire soumise à autorisation, que les collaborateurs exercent pendant leurs loisirs ou pendant des congés non payés. Les instructeurs spécialisés sont rémunérés par login.

## 7.1.2 Personnes en formation

Le processus de recrutement et les entretiens avec les candidats sont réalisés en étroite coopération avec les supérieurs hiérarchiques (chefs du personnel des locs). Pendant leur formation pratique, les candidats sont employés par l'unité Conduite des trains. Le salaire annuel des personnes en formation occupés à plein temps s'élève au moins à CHF 44'500.-. Il s'agit d'un salaire forfaitaire incluant toutes les allocations et les remboursements de frais (selon la CTT, annexe 1, A, chiffre 5.3). Les personnes en formation contrôlent leurs temps de travail de manière autonome et veillent à ce que leur compte d'heures soit équilibré en fin de formation. Il n'est pas possible de reporter un éventuel solde d'heures sur le compte du mécanicien.

La division Voyageurs et les partenaires sociaux encouragent le travail à temps partiel. login peut proposer différents modèles de formation de mécanicienne/mécanicien.

Les personnes suivant une formation théorique à plein temps ou selon un taux d'occupation convenu sont également engagées. En revanche, les personnes suivant des cours préparatoires ou une formation théorique en cours d'emploi ne sont pas engagées.

## 7.2 Formation continue personnelle hors formation de mécanicien et relève des cadres

Les mécaniciennes et mécaniciens ont la possibilité de suivre une formation continue étrangère à leur profession. La division Voyageurs leur garantit cette possibilité par le biais des mesures suivantes:

Pour garantir la relève des cadres techniques et dirigeants, l'unité Conduite des trains constitue chaque année un pool d'une vingtaine de mécaniciennes et mécaniciens. Les candidats sont choisis sur la base d'une mise au concours et d'un bilan professionnel.

D'autres possibilités de formations interne et externe sont proposées à tout le personnel des CFF conformément au règlement Z 152.1. Une convention de formation individuelle est conclue avec les collaboratrices et collaborateurs désirant suivre une telle formation.

Dans les deux cas, l'initiative incombe à la mécanicienne ou au mécanicien désirant suivre une formation continue ou changer d'orientation professionnelle. Une demande correspondante peut être soumise en tout temps au CPL ou à un coach du personnel (pendant l'année ou lors d'un entretien de conduite ou d'évaluation).

Les mécaniciennes et mécaniciens qui souhaitent suivre une formation continue et bénéficier du soutien (financier ou en temps) de l'entreprise, doivent disposer d'une perspective d'engagement correspondante aux CFF à la fin de leur formation. Ce changement d'emploi peut entraîner un changement du lieu de travail.

## **8 Conduite du personnel des locs**

La division Voyageurs et les partenaires sociaux accordent beaucoup d'importance à la conduite du personnel des locs. Le succès de l'entreprise dépend de l'engagement et de la motivation du personnel des locs. Dès lors, la conduite du personnel doit être orientée vers les objectifs et il convient d'apprécier les prestations fournies.

Pour atteindre cet objectif, P-OP a lancé, avec un partenaire externe et avec le soutien des partenaires sociaux, un projet intitulé «Gestion du personnel des locomotives».

Les résultats du projet «Gestion du personnel des locomotives» ont été publiés en juillet 2005. Leur mise en œuvre a débuté en automne 2005.

## **9 Evaluation du personnel**

L'évaluation du personnel des locs Voyageurs se déroule selon un entretien standardisé de conduite et développement organisé en principe tous les deux ans.

Cet entretien a pour but d'apprécier les prestations fournies et d'exprimer sa reconnaissance au personnel. A cette occasion, on soulignera les points forts et cherchera des solutions pour remédier à d'éventuels défauts ou faiblesses. On conviendra en outre de mesures de développement et de promotion pour chaque collaborateur ou collaboratrice en tenant compte du fait que les possibilités de développement ne se limitent pas à la profession de mécanicien (exemples de formations envisageables : cours d'informatique, écoles de commerce, formation d'économie d'entreprise, cours de langues, formation technique, etc.). L'entretien se fonde sur un protocole défini et est résumé par écrit.

L'évaluation du personnel n'a pas d'incidence sur le salaire. Les salaires du personnel des locs évoluent selon les critères applicables à tout le personnel et se fondent systématiquement sur l'évaluation globale C.

L'appréciation des prestations et l'expression de sa reconnaissance envers le personnel sont des éléments importants de la fonction dirigeante et ne doivent pas se limiter aux entretiens d'évaluation du personnel. Il existe d'autres occasions pour témoigner sa reconnaissance (par exemple Cent mercis, un buffet de petit-déjeuner, la mise à disposition de locaux agréables, d'outils de travail appropriés, etc.).

Le présent règlement destiné au personnel des locs P complète la CCT et a été approuvée par toutes les parties contractantes.

## 10 Dispositions transitoires

Pour assurer le passage du système actuel à un seul échelon salarial pour tous les mécaniciennes et mécaniciens au nouveau modèle de carrière professionnelle, les parties contractantes ont convenu de procéder comme il suit:

- 10.1 25 % du personnel des locs sera classé en EF 15 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007. Les postes en question seront mis au concours le 1<sup>er</sup> septembre 2006. La nomination sera régie par les dispositions du chiffre 4 Carrière. Le 1<sup>er</sup> janvier 2007, les mécaniciens et les mécaniciennes nommés seront classés en EF 15 et bénéficieront d'une augmentation de salaire de CHF 2000.-. Les salaires ne seront pas modifiés lors de la ronde salariale du 1<sup>er</sup> mai 2007.

- 10.2 Mécaniciennes et mécaniciens classés en EF 14

Les mécaniciennes et mécaniciens affectés à un dépôt avec un potentiel de développement moyen ou élevé et qui étaient classés en EF 14 le 1<sup>er</sup> janvier 2007 restent dans cet échelon de fonction. Ceci est également valable lors de la reprise, après le 1<sup>er</sup> janvier 2007, de mécaniciennes et mécaniciens Cargo qui étaient classés en EF 14 le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Leur salaire évolue dans les limites de la plage salariale, compte tenu de la masse salariale et de la valeur C dans l'évaluation du personnel.

Les mécaniciennes et mécaniciens affectés à un dépôt avec un faible potentiel de développement peuvent demander de changer de lieu de travail. La date de mutation est fixée au cas par cas. Les personnes qui renoncent à changer de dépôt seront classées en EF 12 le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Elles bénéficient d'une garantie des droits acquis selon la CCT (chiffres 96.2 à 96.2).

- 10.3 Z140

Les membres de la catégorie «Z140» seront désignés comme «mécaniciennes et mécaniciens Voyageurs» à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007. Ils garderont l'EF attribué. La promotion en EF 14 aura lieu 5 ans après la fin de la formation Z140. Pour les dépôts avec un faible potentiel de développement, le chiffre 10.2, al. 2 est également applicable.

- 10.4 Candidats et candidates mécaniciens en cours de formation

Les candidats et candidates mécaniciens qui sont en cours de formation à l'entrée en vigueur du présent règlement, seront classés, dès la fin de la formation, dans l'échelon de fonction convenu (oralement ou par écrit) lors de l'engagement.

Les mécaniciennes et mécaniciens qui commenceront leur formation après l'entrée en vigueur du présent règlement et qui la termineront en 2006 ou plus tard, seront classés en EF 11 selon les dispositions du chiffre 4 Carrière.

10.5 Réserve concernant la primauté des cotisations pour la promotion au 1<sup>er</sup> janvier 2007

La promotion de 25 % des mécaniciennes et mécaniciens en EF 15 le 1<sup>er</sup> janvier 2007 ne sera possible que si la Caisse de pensions des CFF a préalablement adopté le système de primauté des cotisations. Si ce changement intervient à une date ultérieure, la division Voyageurs des CFF et les partenaires sociaux négocient une solution de rechange.

10.6 Mise au concours des postes classés en EF 12

La mise au concours des postes en EF 12 n'aura lieu selon les dispositions du chiffre 4.1 que si au moins 25% des mécaniciennes et mécaniciens du dépôt en question sont classés en EF 11.

10.7 Date du passage à la nouvelle évaluation du personnel

La date du passage à la nouvelle évaluation du personnel selon les dispositions du chiffre 9 sera fixée par le groupe de coordination de la CCT.

## **Dispositions finales**

Le présent règlement entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

## **Les parties contractantes**

### **SA CFF**

Benedikt Weibel  
Président de la direction des CFF

Philippe Gauderon  
Responsable Operating

### **Syndicat du personnel des transports (SEV)**

François Gatabin  
Vice-président

Peter Merz  
Président LPV

### **Transfair**

Mario Botta  
Responsable de la branche  
Transports publics

### **VSLF**

Theo Marty  
Président

Stefan Jufer  
Comité VSLF