

Caractéristiques des différents modèles d'avenir.

| Caractéristique | Valida | Priora | Activa | Flexa |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectifs | Promotion de la santé tout au long de la vie, diminution des coûts liés à l'absentéisme et à la réinsertion | Promotion de la santé tout au long de la vie, diminution des coûts liés à l'absentéisme et à la réinsertion | Maintien du savoir-faire, transition progressive vers la retraite | Augmentation de l'autonomie dans la gestion du temps de travail, meilleur équilibre entre les différents domaines de la vie |
| Ayants droit | Catégories de fonctions particulièrement pénibles et ayant un faible niveau de rémunération, soit env. 5000 collaborateurs | Catégories de fonctions particulièrement pénibles ou ayant un faible niveau de rémunération, soit env. 10 000 personnes | Tous les collaborateurs soumis à la CCT ou au CO (HE1/HE2) âgés de 60 ans révolus, excepté les collaborateurs Valida | Modèle en principe ouvert à tous les collaborateurs |
| Autorisation | Demande effectuée par le collaborateur. En cas de réduction du taux d'occupation dans le cadre d'une préretraite partielle, l'accord du supérieur est nécessaire. En cas de désaccord, l'échelon hiérarchique supérieur et HR doivent être associés. | Les collaborateurs entrant dans le champ d'application de ce modèle en bénéficient automatiquement s'ils perçoivent une rente transitoire. | Requiert un commun accord entre le collaborateur, le supérieur et l'échelon hiérarchique supérieur. En cas de désaccord, le collaborateur ne peut pas bénéficier du modèle. | L'utilisation requiert l'accord du supérieur. Si, pour des raisons d'exploitation, la demande ne peut être honorée pour l'année souhaitée, l'utilisation doit être accordée l'année suivante. La date et la durée de l'utilisation d'un avoir Flexa doivent être prévues et coordonnées, en particulier au sein des unités opérationnelles. À cet égard, le droit fondamental du collaborateur ne change rien. |
| Objet du modèle | Les collaborateurs entrant dans le champ d'application de ce modèle peuvent opter pour une préretraite partielle ou complète à partir de 60 ans. Pendant la préretraite, ils perçoivent des prestations à titre de compensation de salaire. | Lorsque les collaborateurs bénéficiant de ce modèle arrivent à trois ans de l'âge ordinaire de la retraite au plus tôt, les CFF financent la pension transitoire de la Caisse de pensions CFF à hauteur de 80% au lieu de 20%. | Ce modèle repose sur une réduction du taux d'occupation avant l'âge ordinaire de la retraite et une poursuite de l'activité au-delà. | Les collaborateurs peuvent, sur une base volontaire, constituer une épargne individuelle de temps ou d'argent. L'épargne de temps ainsi constituée peut être utilisée ultérieurement sous forme de congé de longue durée de quatre à douze semaines ou dans le cadre d'une réduction du taux d'occupation pendant au moins trois mois. Il s'agit d'un modèle de durée de la vie active et non d'un modèle de retraite. |
| Exclusions | Ne peuvent en bénéficier les collaborateurs qui: - possèdent un contrat de travail de durée déterminée; - perçoivent un salaire horaire; - en raison de leur âge, ne bénéficieront jamais des prestations du modèle. | Ne peuvent en bénéficier les collaborateurs qui: - n'entrent pas dans le champ d'application défini; - possèdent un contrat de travail de durée déterminée; - perçoivent un salaire horaire. | Tous les collaborateurs peuvent en bénéficier, excepté ceux qui entrent dans le champ d'application de Valida. | Ne peuvent en bénéficier les collaborateurs suivants: - collaborateurs possédant un contrat individuel de travail de durée déterminée; - collaborateurs percevant un salaire horaire; - collaborateurs selon le chiffre 2 de l'annexe 1 «Catégories particulières de personnel» de la CCT [les collaborateurs en seconde formation; les stagiaires; les étudiants et élèves d'écoles supérieures engagés comme auxiliaires; les guides de voyages; les collaborateurs dont la capacité fonctionnelle est limitée; les bénéficiaires de rentes occupés; les employés de maison; le personnel de cuisine] |
| Conditions | Les collaborateurs peuvent en bénéficier s'ils remplissent l'ensemble des critères suivants: - être âgé de 60 ans révolus; - ne pas avoir encore atteint l'âge légal de la retraite AVS; - avoir travaillé dans l'une des catégories de fonctions entrant dans le champ d'application du modèle pendant au moins 15 ans au cours des 20 dernières années; - disposer de la même capacité de travail au moment de faire valoir son droit à prestations qu'au cours des rapports de travail entretenus jusqu'alors et - avoir travaillé dans l'une des catégories de fonctions entrant dans le champ d'application immédiatement avant la revendication du droit à prestations. | Les collaborateurs peuvent en bénéficier s'ils remplissent l'ensemble des critères suivants: - être à trois ans de l'âge ordinaire de la retraite selon la LAVS; - ne pas avoir encore atteint l'âge ordinaire de la retraite; - avoir travaillé pour l'employeur pendant au moins 15 ans au cours des 20 dernières années et - avoir été occupé sans interruption au cours des cinq dernières années dans une chaîne de fonction entrant dans le champ d'application du modèle. | - Le contrat doit être conclu d'un commun accord et présenter un intérêt aussi bien pour l'employeur que pour le collaborateur. - Le contrat doit être conclu entre 60 et 65 ans. | - Le collaborateur est libre d'épargner des avoirs Flexa et n'a pas besoin de l'assentiment de son supérieur. - L'utilisation de l'avoir ne peut pas être imposée par le supérieur. - L'avoir correspondant à la forme et à la durée d'utilisation souhaitées doit être disponible au moment de la demande. - Le temps épargné ne peut excéder 3000 heures. |
| Épargne/financement | Le modèle est financé par les cotisations des CFF (2,5%) et des collaborateurs appartenant à ces catégories professionnelles (1%). Il repose sur la solidarité entre les collaborateurs plus jeunes et plus anciens. | | | Peuvent être épargnés sur le compte personnel les éléments suivants: - jusqu'à 100 heures max. dans le cadre de la durée annuelle du travail; - jours de vacances au-delà du minimum légal; - primes de fidélité; - allocations pour travail du dimanche et de nuit; - 50% ou 100% du 13 ^e mois de salaire; - 5% ou 10% du salaire annuel; - 25% ou 50% de la prime liée à la prestation et aux résultats. Conversion en temps selon le principe «une heure reste une heure» |