

Résultat intermédiaire des négociations CCT avec CFF / CFF Cargo

Le 3 juillet s'est tenu à Soleure le 11^{ème} tour de négociations entre CFF / CFF Cargo et la communauté de négociation composée de l'ACTP, SEV, VSLF et transfair en tant que représentants du personnel. C'était le dernier tour avant les vacances d'été, donc le moment de tirer un bilan intermédiaire. Il est contrasté.

16 journées ont été investies jusqu'à présent dans ces négociations côté employeur et côté salariés. Sans compter les sessions de préparation et de vote ainsi que les réunions des 5 groupes de travail paritaires. Qu'en résulte-t-il jusqu'à présent ? Et quelle est la suite après la pause des négociations jusqu'au 9 août ?

Retour sur la situation de départ

Le 19 janvier 2018, les représentants des associations et syndicats rencontraient les représentants de CFF et CFF Cargo. L'objectif était de faire évoluer la CCT actuelle de 2015 en une nouvelle CCT de 2019. Délai imparti : la nouvelle CCT devait être signée avant le 30 juin 2018 et entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2019. Devait. Il s'avéra bientôt que le sujet était plus complexe et les positions plus contraires que dans les précédentes négociations CCT. Le 18 juin 2018, les 2 parties signaient un accord de négociation par lequel les négociations de CCT étaient prolongées jusqu'au 30 septembre 2018.

Les objectifs des deux parties étaient fondamentalement différents. Les CFF se présentent aux négociations avec l'ordre de réaliser des économies de l'ordre de CHF 40 Mio. environ par an. D'autre part, la communauté de négociation mise sur l'évolution surtout aussi dans le domaine de la numérisation, car la CCT actuelle de 2015 est bonne et ne peut guère être améliorée matériellement avec la situation commerciale actuelle des CFF. Les deux positions sont par conséquent très éloignées.

Dès le début, les représentants des divisions des CFF montrent dans quel environnement économique et politique difficile ils évoluent et combien de défis les attendent. « Nous ne sommes parés pour l'avenir qu'avec des gains de productivité substantiels et des économies, également dans le domaine du personnel », tel est leur crédo.

Comme base de départ, les deux parties établissent une liste du top 5 de leurs revendications. Les CFF ont surpris avec des déclarations en partie très à l'emporte-pièce, comme la suppression de la 7^{ème} semaine de congés à partir de 60 ans, des garanties salariales suite à l'adaptation ToCo du système salarial ainsi que la suppression des allocations régionales, la diminution des primes de fidélité et l'assouplissement de la protection contre le licenciement dans l'encadrement.

La principale revendication de la communauté de négociation était le maintien du système actuel des primes de fidélité et des allocations régionales ainsi qu'une progression salariale plus rapide au sein des plages de salaires convenues, les garanties salariales ToCo et la prise en compte des thèmes de la numérisation dans la CCT.

Evolution des négociations

Pendant les premiers jours de négociation, l'atmosphère est devenue de plus en plus glaciale : urgence et attente du côté des CFF, attente et défense du côté de la communauté de négociation. Les CFF regrettaient le prétendu ne-pas-vouloir-comprendre de la communauté de négociation, inversement, la communauté de négociation se plaignait de la fermeté et du manque de compréhension des CFF.

Les choses ne se mirent à bouger qu'après la mise en place de 5 groupes de travail paritaires sur les thèmes du temps de travail, l'employabilité – la santé – le social, les salaires, la numérisation et thèmes généraux. Petit à petit, des premiers rapprochements, qui avaient été traités préalablement en très petit comité (CFF et communauté de négociation), dit « commission de pré-négociation », ont pu être enregistrés. Les résultats ont ensuite été négociés dans le grand tour de négociation. Cette façon de procéder a fait ses preuves.

Résultat intermédiaire avant la pause estivale

Des succès ou au moins des inflexions ont déjà été enregistrées sur certains points :

- Sur le thème **du temps de travail**, des accords ont pu être signés de façon que les CFF puissent appliquer la loi révisée sur le temps de travail dès la mise en place des nouveaux horaires en décembre 2018.
- Une voie possible se dessine pour le souhait de la communauté de négociation d'une **progression salariale plus rapide** au sein des plages de salaire ainsi que le souhait des CFF de plus de compétences des cadres dans l'attribution de primes exceptionnelles **ELA**. Le groupe de travail va maintenant approfondir encore la proposition élaborée.
- Concernant la **prime de fidélité**, les CFF ne remettent plus la revendication en question. Mais les CFF veulent réduire les provisions annuelles élevées pour le cadre temporel non tenu et voient pour cela un geste possible dans le **congé de paternité et de formation**.
- Des solutions possibles se dessinent pour l'introduction souhaitée par les CFF, d'une **assurance d'indemnités journalières de maladie** qui doit encore être approfondie en groupe de travail à l'intention de la session plénière qui doit décider.
- La **numérisation** déjà en cours (mot clé SmartRail) et les impacts associés sur les salariés sont reconnus par les deux parties. Des approches de solutions ont été définies dans le groupe de travail sur la protection de la santé et des données ainsi que sur la poursuite du pacte pour la promotion et l'évolution des salariés, y compris la mise à disposition d'emplois Anyway et de réintégration.

Il reste comme point sensible de savoir à quoi doit ressembler une réduction acceptable des **garanties**.

Perspectives

En attendant, les négociations se déroulent sur un ton constructif et respectueux. La voie empruntée apporte des solutions possibles et la compréhension pour les positions opposées. La réalisation de l'évolution et de la conclusion de la nouvelle CCT doit être possible d'ici septembre 2018 comme exposé dans le calendrier ajusté.

L'objectif de l'ACTP

L'ACTP veut la nouvelle CCT développée ensemble et met tout en œuvre pour la conclure dans les délais.

L'alternative serait une situation éventuellement sans contrat et pendant ce temps des négociations interminables sur une nouvelle CCT repartiraient de zéro. L'évolution sur la base de l'actuelle CCT est déjà très

longue – alors combien de temps faudrait-il encore jusqu'à la conclusion d'une CCT totalement nouvelle et, surtout : à quels avantages obtenus jusqu'à présent faudrait-il renoncer ?

ACTP · Association des cadres des transports publics
Case postale · 3001 Berne · +41 (0) 79 223 05 25 · info@kvoev-actp.ch · www.actp.ch