

+++ News +++

12 septembre 2018

20 Jahre
ans.
anni



LA NOUVELLE CCT DE LA CFF POUR 2019 – 2022 EST PARAPHÉE

Après de longues et âpres négociations démarrées en janvier 2018, la CCT 2019 a été conclue entre CFF SA et CFF Cargo SA à l'occasion de la 15^{ème} ronde et a été paraphée par les délégations de négociation.



La dernière et 15^{ème} ronde de négociations a eu lieu les 6 et 7 septembre à Berne. Parmi les participants figuraient des représentants du groupe des CFF et des divisions, ainsi que la communauté de négociation représentant les salariés et la direction, ACTP, SEV, VSLF et Transfair.

« Les négociations en vue de la transformation de la CCT actuelle en une nouvelle CCT 2019, valable du 1er mai 2019 (la date exacte reste à convenir) au 30 avril 2022 pour CFF SA et CFF Cargo SA, ont commencé avec des positions de négociation très divergentes. En tant qu'employeur, les CFF évoluent dans un environnement de marché de plus en plus concurrentiel et cherchent à réduire ses coûts. La communauté des négociateurs, en revanche, ne voulait pas s'écarter des résultats

déjà obtenus dans le cadre de la CCT actuelle. Après de très longues et âpres négociations, nous avons maintenant trouvé des solutions », a déclaré le Président Markus Spühler. « Si les deux parties ne sont pas entièrement satisfaites, il semble que ce soit un bon résultat », poursuit-il. « Personne n'a complètement gagné, mais personne n'a perdu non plus. Compte tenu de la situation initiale en janvier, nous avons réalisé beaucoup de choses pour nos membres et avons pu les transférer à la nouvelle CCT 2019 ».

La CCT paraphée par les parties contractantes est maintenant soumise à l'approbation finale des organes compétents. Au sein des CFF, il s'agit du Conseil d'administration. Nous vous informerons ensuite plus en détail, en particulier sur le contenu et les modifications. Vous pouvez également consulter notre site Internet www.kvoev.ch/fr/fr-information/dossiers/cct-2019.

Il s'est avéré que les 4 représentants des travailleurs soumis à la CCT, à savoir ACTP, SEV, VSLF et Transfair, ont bien collaboré. Les associations et les syndicats sont aussi forts qu'ils ont des membres engagés.

Profitez de notre +Action 1'555+, et gagnez des primes avantageuses en recrutant de nouveaux membres pour l'ACTP - voir ci-dessous.

Merci beaucoup pour ce soutien inestimable.

Salutations amicales.

Markus Spühler
Président

Heinz Wiggenhauser
Responsable Marketing & Communication

+ACTION 1 555+ Gagner des primes – jusqu’à fin septembre

+Action 1'555+

Parrainez un membre +
gagnez des primes

L'action 1 555+ continue encore jusqu'à fin septembre 2018.

Participez, ralliez une/un collègue à l'ACTP et remportez des primes attractives.

Vous trouverez tous les détails et une fiche d'info sur www.actp.ch/fr/action1555.

La CCT CFF 2019 : Les détails en bref

- **Virage numérique.** Les CFF et les partenaires sociaux ont mené des réflexions approfondies sur le virage numérique et ses répercussions sur le monde du travail et ont convenu de mesures proactives. Celles-ci portent en particulier sur l'introduction de bilans facultatifs pour le personnel et sur la mise en place de formations continues ciblées pour préserver l'employabilité des collaborateurs. Le droit pour le personnel de ne pas devoir être joignable durant son temps libre a également été ancré dans la nouvelle CCT.
- Participation aux **coûts des absences** pour cause de maladie. En vue de réduire les coûts globaux du système ferroviaire, les collaboratrices et collaborateurs participeront désormais à hauteur de 40% aux coûts des absences pour cause de maladie au moyen d'une déduction sur le salaire mensuel. Jusqu'ici, les CFF supportaient seuls ces coûts. L'introduction se fera sur trois ans à partir de 2019. Les CFF compenseront cette participation pour les collaborateurs actuels en augmentant leur salaire de base en conséquence.
- **Augmentations de salaire** individuelles. 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 **garanties de salaire 2011** seront réduites jusqu'à un montant de base convenu pour environ 700 collaborateurs. Quelque 3000 collaboratrices et collaborateurs continueront d'en bénéficier comme jusqu'ici.
- **Congé de paternité** plus long. Le congé de paternité est allongé: il passe de dix à vingt jours.
- Maintien de la **protection contre le licenciement**. Malgré les défis de taille qui les attendent, les CFF ne suppriment pas la protection contre les licenciements pour des motifs économiques pour les collaborateurs qui travaillent aux CFF depuis plus de quatre ans. Les conditions-cadres de la réorientation professionnelle sont cependant durcies pour les collaboratrices et collaborateurs ayant un salaire plus élevé.
- Mise en œuvre de la **révision de la LDT**. Les nouveautés découlant de la révision de la loi sur la durée du travail, qui entreront en vigueur au changement d'horaire 2018/2019, seront mises en œuvre progressivement. Les 115 jours libres par an sont maintenus pour les collaborateurs travaillant par équipe, de même que la semaine de vacances supplémentaire pour le personnel âgé de plus de 60 ans.
- **Prime de fidélité** inchangée. La prime de fidélité est maintenue et pourra toujours être convertie en temps par les collaborateurs qui le souhaitent.
- **Durée de validité** de la CCT. Les CCT CFF et CFF Cargo entreront en vigueur au 1er mai 2019 et seront applicables durant trois ans. Elles pourront donc être résiliées à la date du 30 avril 2022.