

Berne, 19. novembre 2025

## CFF SA / CFF Cargo SA: Les négociations salariales 2026 ont commencé

---

Chères et chers collègues,

Le 17 novembre 2025, la première réunion de négociation salariale pour 2026 a eu lieu entre la communauté de négociation ACTP, SEV, VSLF et transfair ainsi que les CFF et CFF Cargo. Lors de cette réunion, la communauté de négociation a présenté ses revendications salariales et les employeurs ont soumis une première offre.

Compte tenu de l'augmentation continue du coût de la vie et des retards salariaux existants dans le système salarial des CFF, il est très important que les négociations salariales aboutissent à un résultat équilibré.

La communauté de négociation continue de revendiquer :

- ☐ des moyens financiers suffisants pour des augmentations salariales liées au système
- ☐ des moyens supplémentaires pour compenser les retards salariaux existants liés au système
- ☐ une augmentation salariale générale, y compris un ajustement des fourchettes salariales

Nous vous tiendrons informés de la suite des négociations.

## Production ferroviaire voyageurs CFF : négociations BAR conclues

---

Après dix mois de négociations, de nouvelles réglementations sectorielles du temps de travail (BAR) ont été mises en place pour le personnel chargé de l'accompagnement des clients (KB), de la conduite des trains (ZF), du nettoyage (C) et de la manœuvre (R) dans le domaine de la production ferroviaire du transport de voyageurs. Le 10 novembre, la communauté de négociation (CN) composée du KVöV, du SEV, du VSLF et de transfair ainsi que la délégation des CFF se sont également mises d'accord sur les réglementations BAR pour la quatrième catégorie professionnelle.

### Rétrospective des négociations

Les objectifs d'économies du groupe CFF ont influencé les négociations. Au début, les CFF ont rejeté de nombreuses revendications de la communauté de négociation (CN) visant à obtenir des améliorations tangibles pour le personnel alors que d'importants acquis sociaux devaient être supprimés.

Certaines de nos revendications seront poursuivies à un autre niveau, car une solution n'est pas seulement dans l'intérêt de ces quatre catégories professionnelles. C'est le cas, par exemple, de la possibilité de tours d'allaitement, des réglementations du temps de travail pour le personnel temporaire ainsi que des modèles de travail à temps partiel.

### Nouvelle philosophie de planification / répartition

La philosophie de répartition du travail est fondamentalement la même dans les quatre BAR, à l'exception de certaines particularités propres à certaines professions.

Si les résultats des négociations sont acceptés, la classification se ferait à l'avenir en trois étapes :

#### 1. Répartition annuelle individuelle

Les collaborateurs reçoivent leur répartition annuelle personnelle des services au plus tard le 15 novembre de l'année précédente. Comme auparavant, celle-ci indique les jours chômés, les vacances et les autres absences déjà connues.

Les jours ouvrables, des équipes (plages horaires) d'une durée maximale de 11 heures sont prévues, mais elles peuvent également être plus courtes. (La seule exception concerne le personnel d'accompagnement des clients lors du transport de supporters de football et dans le transport international de personnes.) Ces créneaux horaires indiquent des prestations considérées comme provisoires et susceptibles d'être modifiées. Rien ne peut être planifié en dehors de ces créneaux horaires. Le temps en dehors de ces créneaux est considéré comme du temps libre garanti dont l'employeur ne peut disposer.

La rotation telle qu'elle existe aujourd'hui n'existera plus. Chaque collaboratrice et chaque collaborateur recevra un planning annuel individuel, qu'il/elle pourra influencer à l'avance en indiquant ses souhaits et ses préférences. Il est par exemple possible de définir comme préférence un maximum de six jours de travail consécutifs ou au moins deux jours de congé consécutifs. Ces préférences sont garanties. Chez KB, les deux jours de congé sont garantis dans le cadre de la réglementation transitoire.

Le planning annuel est publié le 15 novembre avec les horaires des équipes et est valable jusqu'au changement d'horaire en décembre de l'année suivante. Pour la période comprise entre le changement d'horaire et le 1er janvier de l'année suivante, les jours ouvrés et les jours chômés sont communiqués. Cela signifie par exemple qu'au 15 novembre 2027, on saura quels jours de Noël 2028 jusqu'au 1er janvier 2029 inclus seront travaillés. Comme c'est déjà le cas aujourd'hui pour le personnel des locomotives, les quatre catégories professionnelles doivent désormais pouvoir bénéficier, sur demande, d'un jour de congé garanti entre le 24 et le 26 décembre, à condition d'avoir travaillé ces trois jours l'année précédente.

L'objectif est de répartir de manière équilibrée les jours de congé sur tous les mois, avec un objectif d'au moins neuf jours par mois.

## **2. Répartition hebdomadaire glissante**

Les horaires de travail sont remplacés par des prestations planifiées. Ainsi, le début et la fin du service sont fixés avec précision et se situent dans la plage horaire prévue par la répartition annuelle des services. Il existe toutefois une marge de manœuvre maximale de 60 minutes avant le début du service ou après la fin du service, qui doit se situer dans la plage horaire prévue.

## **3. Répartition journalière**

La répartition journalière comprend les prestations définitives et la part flexible a été planifiée en tout ou partie avec des prestations ou est supprimée.

La répartition journalière est publiée définitivement 72 heures à l'avance pour la conduite des trains, les manœuvres et le nettoyage. Pour le personnel d'accompagnement des clients, cela se fait sept jours à l'avance, un décalage de +/-10 minutes jusqu'à trois jours avant étant encore possible.

## Nouvelles réglementations BAR

Les textes BAR complets seront communiqués aux membres concernés au cours des prochains mois.

## Suite de la procédure

Les textes sont en cours de rédaction et de traduction et doivent être approuvés par les instances compétentes des partenaires sociaux. Si tous les partenaires sociaux approuvent les BAR, celles-ci (en particulier la philosophie de répartition) pourront entrer en vigueur lors du changement d'horaire en décembre 2027, en même temps que l'introduction d'IVU.rail. D'autres réglementations pourraient être introduites dès le changement d'horaire en décembre 2026.



Cordiales salutations

**Markus Spühler**

**Président**

**Association des cadres des transports publics**

[markus.spuehler@kvoev-actp.ch](mailto:markus.spuehler@kvoev-actp.ch)

Devenez membre dès maintenant / recrutez un membre :

Cliquez sur le code QR ou scannez-le.

