

CFF

Remarque: cette CCT est signée par le SEV. Elle est entrée en vigueur le 01.05.2019

Compte tenu de la vitesse à laquelle les conditions-cadres évoluent, la CCT aura désormais une durée de validité de trois ans au lieu de quatre. CFF Cargo pourra en outre demander de commencer plus tôt les négociations sur le développement de sa CCT.

Durée du travail

La durée hebdomadaire du travail est de 41 heures en moyenne. La durée annuelle est de 2050 heures. La durée annuelle peut varier en fonction du nombre de samedis et de jours civils.

Salaires

Jusqu'en 2022, les CFF investiront chaque année 0,8% de la masse salariale dans l'évolution salariale individuelle; en 2021, cette part représentera ponctuellement 0,9% de la masse salariale. Les collaboratrices et collaborateurs en progression profiteront tout particulièrement de ces augmentations de salaire individuelles. En plus de ces mesures salariales, les collaborateurs dont le salaire se trouve au premier ou au deuxième tiers de la plage «salaire», reçoivent une unité supplémentaire comme augmentation à leur salaire annuel. En contrepartie, aucune mesure salariale générale ne sera mise en œuvre jusqu'en 2022.

La «garantie de salaire 2011» sera réduite en deux étapes à compter du 1er mai 2020 et du 1er janvier 2022. La réduction s'élève à 5 % de la valeur maximale du niveau d'exigences. Le montant garanti sera abaissé au maximum jusqu'à la valeur plancher de 5000 francs. Les collaboratrices et collaborateurs concernés ont été informés individuellement en cours d'année 2019.

Grille de base à compter du 1er mai 2022

Niveau d'exigences	¹ Valeur plancher 90 % (CHF)	Valeur de base (CHF)	Valeur plancher du deuxième tiers (CHF)	Valeur plancher du troisième tiers (CHF)	Valeur max. (CHF)
A		² 41'280	46'398	52'450	58'502
B		42'959	49'998	56'519	63'041
C		46'395	53'997	61'040	68'083
D	45'199	50'221	58'451	66'074	73'697
E	49'041	54'490	63'420	71'690	79'963
F	53'331	59'257	68'968	77'963	86'958
G	58'132	64'591	75'175	84'981	94'786
H	63'509	70'566	82'129	92'841	103'554
I	69'543	77'270	89'931	101'661	113'392
J		84'804	98'700	111'575	124'448
K		93'283	108'569	122'729	136'889
L		102'846	119'698	135'311	150'924
M		113'644	132'266	149'518	166'769
N		125'861	146'485	165'591	184'697
O		139'706	162'598	183'805	205'015

1) Valeur minimale pour les salaires initiaux inférieurs à la valeur de base (facteur 0,9)

2) La valeur de base pour le NE A est temporairement supérieure à la valeur de 100% (résultat des négociations CCT 2011).

13e salaire

Le 13e salaire est versé en fin d'année et est intégré à la grille de base.

Vacances

Jusqu' à 20 ans	6 semaines
De 21 à 49 ans	5 semaines
De 50 à 59 ans	6 semaines
Dès 60 ans	7 semaines

Maladie: droit au salaire

100% du salaire durant la première année, 90% durant la deuxième année.
En cas de maladie professionnelle, 100% durant 2 ans.

Les absences jusqu'à 3 jours sont considérées comme absences brèves et sont payées. Au-delà de 3 jours les CFF peuvent demander un certificat médical.

Accident: droit au salaire

100% du salaire durant la première année, 90% durant la deuxième année.
En cas d'accident professionnel 100% durant 2 ans.

Congé maternité

18 semaines payées à 100%.

Congé paternité

20 jours.

Modèles d'avenir : modèles de retraite et modèle de durée de la vie active.

Les modèles d'avenir – trois modèles de retraite et le modèle de durée de la vie active – offrent aux collaborateurs et aux collaboratrices des solutions flexibles uniques et personnalisées pour organiser leur temps de travail et leur temps libre au cours de leur activité professionnelle et même au-delà. Les CFF peuvent ainsi répondre aux besoins divers et variés de leurs collaborateurs, tant dans leur vie professionnelle que privée.

Modèles de retraite

- **Valida** permet aux catégories de fonctions particulièrement pénibles avec faible niveau de rémunération de bénéficier d'une préretraite complète ou partielle avec perte financière limitée avant l'âge ordinaire de la retraite.
- **Priora** facilite le départ à la retraite anticipée de certaines catégories de fonctions définies dans la mesure où les CFF prennent à leur charge une part nettement plus élevée du financement de la pension transitoire.

- **Activa** permet aux collaborateurs de réduire leur taux d'occupation avant l'âge ordinaire de la retraite et de continuer à travailler à ce taux d'occupation après l'âge légal de la retraite.

Modèle de durée de la vie active

- **Flexa** permet aux collaborateurs de se constituer une épargne de temps qu'ils percevront ultérieurement sous forme de congé de longue durée, de réduction du temps de travail ou de départ progressif à la retraite.

Délais de congé

Pendant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés en respectant les délais minimaux suivants :

- a. pendant les deux premiers mois : pour la fin de la semaine suivant la résiliation ;
- b. dès le troisième mois : pour la fin du mois suivant la résiliation.

Après le temps d'essai ou en cas de dérogation à celui-ci, les rapports de travail ne peuvent être résiliés que pour la fin d'un mois. Les délais minimaux suivants sont alors applicables :

- a. trois mois durant les cinq premières années d'emploi ;
- b. quatre mois de la sixième à la dixième année d'emploi y compris ;
- c. six mois dès la onzième année d'emploi.

Les CFF peuvent accorder au collaborateur un délai de congé plus court si, au moment où il envisage la résiliation, aucun intérêt essentiel ne s'y oppose.

Lorsque la résiliation est envoyée par les CFF pendant les vacances ou un congé du collaborateur, le délai de congé ne court qu'à partir du premier jour de travail suivant la fin des vacances ou du congé.