

Infose sev int 2016

Engagement, Salaire,
Allocations, Réorien-
tation professionnelle,
Durée du travail,
Congés, Vacances,
Assurances sociales,
Informations
concernant le SEV

INFORMATIONS SEV – UN GUIDE POUR

LES PERSONNES DE CONFIANCE

Chères et chers collègues,

la présente brochure contient les dispositions les plus importantes tirées des règlements CFF.

Ces prescriptions sont groupées dans les chapitres

- Engagement, réorientation
- salaire, indemnités
- durée du travail, congés, vacances
- les modèles d'avenir
- sécurité sociale.

Le chapitre organisation du SEV donne un bref aperçu de l'organisation et des prestations offertes par le syndicat.

Le guide a pour but de faciliter la tâche de nos personnes de confiance lorsque des collègues leur posent des questions sur les conditions de travail. Bien sur, il ne pourra pas répondre à toutes les interrogations. C'est pourquoi nous attirons leur attention sur les collections de règlements contenant toutes les dispositions et prescriptions qui peuvent être consultées à leur lieu de service.

LE SECRÉTARIAT SYNDICAL SEV

Case postale	Tél.	031 357 57 57
3000 Berne 6	Téléfax	031 357 57 58
	Internet	www.sev-online.ch
	E-Mail	info@sev-online.ch

reste à la disposition des membres pour tous renseignements et conseils.

CONTENUE

Engagement	13
CCT	14
La campagne de recrutement	14
Les commissions du personnel des CFF	15
CoPe Entreprise	15
CoPe Voyageurs	15
CoPe Marchandises	15
CoPe Infrastructure	15
CoPe Services centraux & Immobilier	15
Facilités de voyage pour le personnel FVP	16
Droit aux FVP	16
Offre de base	16
Vue d'ensemble	17
Offre complémentaire FVP	18
AG FVP «temps partiel»	18
Valeur fiscale 2014	19
Salaire, Indemnités	21
Salaire	22
Principe	22
Evaluation de la fonction	22
Plages salariales	23
Convention salariale	24
Evolution du salaire	24
Part liée aux prestations sous forme de prime unique	24
Echelle des salaires de base dès le 1 ^{er} mai 2015	25
Salaire initial inférieur à la valeur de base	26
Passage à un niveau d'exigences inférieur	26
Gestion des garanties en cas de changement de fonction et de modification du taux d'occupation	27

indemnités et remboursement de frais	28
Indemnité régionale	28
Communes avec droit aux indemnités régionales	29
Région Bâle	29
Région Berne	29
Région Lausanne–Genève	29
Région Limmattal Zh/AG	30
Région Zurich, lac de zurich	30
Région Zoug	31
Allocations familiales	31
Prime de fidélité	32
Allocations pour travail de nuit et du dimanche	33
Indemnité pour le personnel des locomotives engagé à l'étranger	33
Allocation sous forme de prime et récompense pour prestation spéciale	33
Indemnité pour service de piquet et intervention en dehors du temps de travail	34
Service de piquet 1 (degré de disponibilité élevé)	34
Service de piquet 2 (cas normal)	34
Service de piquet 3 (faible degré de disponibilité)	34
Indemnisation en argent	34
Indemnisation des interventions extraordinaire	35
Autres allocations	35
Remboursement de frais	36
Déménagement pour des raisons professionnelles	37
Utilisation de véhicules privés pour des déplacements professionnels	37
Frais de taxi	37
Remboursement de frais supplémentaires	38

Réorientation	39
Réorientation professionnelle	40
lors de la perte du poste de travail en raison de projets de réorganisation et de rationalisation	40
Critères d'accès au centre de marché du travail (AMC)	40
Délai de deux ans	41
Convention de collaboration (réglementation sur les frais)	41
La réglementation salariale pendant le temps passé à l'AMC	41
Plan d'action, nouveau poste de travail raisonnable	42
Convention de sortie	43
Le modèle « crescendo »	43
Demander des conseils juridiques à temps	43
Durée du travail, Congés, Vacances	45
Durée du travail	46
Champ d'application de la loi sur la durée du travail (LDT)	46
Semaine de cinq jours	46
Modèle de travail à temps partiel	46
Télétravail	47
Compte de temps personnel	47
Durée du travail	47
Durée quotidienne théorique du travail	47
Modèles de temps de travail	48
Mise en compte comme temps de travail	48
Durée annuelle théorique du travail	49
Attribution de travail	50
Temps d'attente	50
Absences	50
Cours de formation internes à l'entreprise	50
Chèques-congé et cours de formation de nature syndicale	51
Déplacements à l'étranger	51
Absences pour des raisons privées	51

Temps supplémentaire	51
Indemnité	52
Tour de travail	52
Définition/Durée: 11 heures	52
Temps de travail minimal par tour de travail	53
Mise en compte du temps de travail en cas de modification à court terme	53
Service de piquet	53
Remise du travail	54
Pauses	54
Mise en compte	54
Nombre	54
Répartition	54
Interruption de travail	55
Conditions	55
Majorations de temps	55
Tour de repos	55
Définition	55
Réduction	56
Jours libres	56
Droit	56
Mise en compte dans la durée du travail	57
Intervalles entre les jours de repos	57
Obtention de jours de repos et de compensation	57
Report	58
Droit à l'engagement ou à la sortie	58
Imputation des absences sur les jours de repos et de compensation	59
Gestion du temps et limites autorisées	60
Réglementations applicables aux collaborateurs assurant des tours.	60
Réglementations applicables aux collaborateurs avec autonomie partielle ou totale dans la gestion du temps de travail	61

Durée du travail dans les unités centrales	62
Vacances	63
Définition	63
Droit	63
Fixation des vacances	63
Fin du travail avant les vacances	63
Attribution	64
Personnes occupées à temps partiel	64
Imputation des absences sur les vacances	64
Droit aux vacances à l'engagement ou en cas de départ	65
Droit aux vacances en cas de cessation des rapports de travail	65
Cessation des rapports de travail	65
Congés	66
Octroi de congés	66
Octroi de congés payés	66
Congés payés à titre de prestation volontaire	67
Congé de maternité	69
Congé parental	69
Congé d'adoption	69
Congé de perfectionnement, partiellement ou entièrement payé.	70
Congé non payé	70
Congé pour activités de jeunesse extra-scolaires	70
Les modèles d'avenir (retraite anticipée et modèles de temps de travail)	71
Valida	72
Priora	73
Activa (travailler plus longtemps de manière réduite)	74
Flexa	74
La pratique	75
Renseignements et informations	76

Assurances sociales	77
Règlement de la caisse de pensions CFF	78
Salaire soumis à cotisation	78
Affiliation	78
Bonifications de vieillesse	78
Cotisation d'assainissement	79
L'avoir de vieillesse	79
Droit à la pension	79
Pension	79
Garanties du changement de primauté	80
Prestation en capital lors de pension	80
Pension transitoire	80
Pension du/de la conjoint(e)	81
Pension d'enfant	81
Capital-décès	82
Pension d'invalidité en cas d'incapacité de gain	82
Pension d'invalidité en cas d'invalidité professionnelle	82
Rente de compensation AI	82
Surindemnisation	83
Dissolution des rapports de travail	83
Obligation de cotiser à l'AVS en cas de retraite anticipée	83
Infos	83
Informations concernant le SEV	85
Organisation du SEV	86
Champ d'organisation	86
Sociétariat	86
Démission	86
Cotisations des membres	87
Les organes du syndicat	88
Congrès	88
Comité SEV	88
Sousfédération	89

Délégué/e/s	89
Pondération	89
Commissions	89
Direction syndicale SEV	90
Siège	90
Commission de gestion	90
Organisations internes	91
Sous-fédérations	91
Sections	91
Commission de jeunesse	91
Commission féminine	92
Commission de migration	92
Organisations faîtières	92
Prestations supplémentaires du SEV	93
Assistance judiciaire et conseils juridiques	93
Protection juridique privée et circulation	94
Protection juridique SEV-Multi	94
Octroi de secours	95
Octroi de prêts	95
Crédit SEV	96
Assurance-accidents de l'agenda	96
Assurance collective CPT	96
Conditions spéciales Helvetia Assurances	97
Conditions spéciales Banque Coop	97
Rabais d'achats	98
Offres de vacances	98
Coopérative des maisons de vacances SEV	98
Appartements de vacances de la FSG	98
Autres institutions	98
Bons de rabais de vacances	99
Chèques Reka	100

Adresses importantes

Secrétariat central Berne	101
Secrétariats régionaux	101
Hôtel SEV	102

ENGAGEMENT

La CCT 5 entrée en vigueur au début 2015 a largement fait ses preuves. Dans cette brochure, nous en mentionnons les points les plus importants. Un chapitre est consacré aux « modèles d'avenir » qui commencent maintenant à être appliqués. Il s'agit d'offres de retraite anticipée ou échelonnée et de durée du travail sur toute la carrière.

Dans l'ensemble, la CCT 5 est le résultat de négociations fructueuses que le SEV a menées avec beaucoup d'engagement et de manière résolue. L'union fait la force. Il s'agit plus que jamais d'appliquer le principe: les membres recrutent les membres. Car un syndicaliste actif a plus de facilité à convaincre ses collègues d'adhérer au SEV. C'est le devoir de tous!

RECRUTEMENT DES MEMBRES

La campagne de recrutement des membres se déroule sous le mot d'ordre « Progressons ensemble ». Contrairement aux années passées, il ne s'agit plus d'une campagne annuelle mais d'une action qui se déroule sur au moins trois ans. Des primes sont offertes déjà pour deux nouvelles adhésions durant cette période. Nouveau: la recruteuse ou le recruteur peut choisir sa prime parmi divers articles. Naturellement, il s'agit de recruter le plus possible, car pour 4, 8 et 12 nouvelles adhésions il y a d'autres primes à choix. En plus, un tirage au sort est effectué chaque année parmi toutes les personnes qui ont reçu une prime, le prix gagnant étant un week-end dans l'hôtel Giessbach surplombant le lac de Brienz.

Un flyer au sujet de l'action est encarté plusieurs fois par année dans le *contact.sev*. Tous les membres du SEV sont appelés à recruter activement des membres. Il est possible de trouver de plus amples informations sur l'action de recrutement sur internet: www.sev-online.ch

COPE ENTREPRISE

Président: Walter Buchmann

I-HR-PEK, Vulkanplatz 11, 8048 Zürich

079 642 68 36 walter.buchmann@sbb.ch

COPE VOYAGEURS

Président: Ralph Kessler

P-HR-FU-SPK-PEK, Bahnhofstrasse 22, 4600 Olten

079 172 56 85, ralph.kessler@sbb.ch

COPE MARCHANDISES

Président: Alex Brunner

G-PN-RNS-PBR-LC2

Grenzacherstrasse 36, 4132 MuttENZ

079 505 02 94 alex.brunner@sbbcargo.com

COPE INFRASTRUCTURE

Président: Walter Buchmann (voir ci-dessus)

COPE SERVICES CENTRAUX & IMMOBILIER

Présidente: Liliana Staub

KOM-PGA-RI, Hilfikerstrasse 1, 3000 Bern 65

079 611 26 66 liliana.staub@sbb.ch

FACILITÉS DE VOYAGE POUR LE PERSONNEL FVP

DROIT AUX FVP

Ont droit aux facilités de voyage les collaboratrices et collaborateurs, les pensionnés, les conjoints, les enfants, les veuves et les veufs ainsi que les partenaires en concubinage (aussi du même sexe).

OFFRE DE BASE

L'offre comprend les éléments suivants:

L'offre de base est l'abonnement général FVP (AG-FVP) pour collaborateurs.

En cas de renonciation à l'AG-FVP pour des raisons fiscales ou financières, le collaborateur ou la collaboratrice reçoit un abonnement tarif FVP gratuit. Cet abonnement tarif FVP donne droit à l'offre complémentaire, qui est payante. (Dans un tel cas, les membres de la famille perdent leur droit aux FVP et aux FIP.)

L'offre complémentaire consiste en une réduction générale de 50% sur l'assortiment commercial.

L'offre complémentaire comprend au minimum les abos FVP pour collaborateurs ou membres de la famille, le surclassement pour l'AG-FVP, l'AG-FVP pour les membres de la famille et les pensionnés, la carte journalière FVP et la carte multijours FVP.

Les entreprises sont libres de proposer d'autres offres à leur personnel, mais seulement en complément de l'offre de base ci-dessus.

Une carte complémentaire touristique peut être achetée sur présentation d'un AG-FVP, au prix de CHF 100.

VUE D'ENSEMBLE

Collaboratrices et collaborateurs travaillant au minimum à 50% dans une entreprise faisant partie du champ d'application FVP	AG-FVP	Correspond à un AG ordinaire, il inclut donc les entreprises de transports urbains ; pas de solution particulière pour les chemins de fer de montagne. Le personnel peut renoncer à l'AG FVP. Dans ce cas, un abonnement ½ tarif FVP est remis gratuitement et sans retombées fiscales. Le droit aux FIP tombe également. Les membres de la famille reçoivent un abonnement demi-tarif ordinaire et perdent leur droit à l'offre FVP et FIP.
Collaboratrices et collaborateurs occupés de 20 à 49% dans une entreprise faisant partie du champ d'application FVP	½ tarif FVP	Abonnement ½ tarif destiné au personnel occupé à raison de 20 à 49% dans une entreprise faisant partie du champ d'application FVP. Il donne droit à un AG FVP « temps partiel ».
Membres de la famille, pensionnés et leur famille	½ tarif FVP	Abonnement ½ tarif destiné aux membres de la famille d'un ayant-droit à l'AG FVP, aux pensionnés et leur famille, aux veufs et aux veuves. Il donne droit à l'offre complémentaire FVP.

OFFRE COMPLÉMENTAIRE FVP

Carte journalière FVP	CHF 37.– en 2 ^{ème} , CHF 62.– en 1 ^{ère} classe
Carte multijours FVP (6 pour 5)	CHF 185.– en 2 ^{ème} classe, CHF 310.– en 1 ^{ère} classe
AG-FVP pour seniors (retraités)	CHF 1380.– en 2 ^{ème} classe CHF 2318.– en 1 ^{ère} classe
AG-FVP pour membres de la famille	50% du prix ordinaire de l'AG- Plus (partenaire ou famille)
Surclassement journalier FVP	CHF 25.– / CHF 125.– (6 pour 5)
AG-FVP 1 ^{ère} classe pour collaboratrices et collaborateurs	Dès niveau d'exigences K (et contrats CO): gratuit Niveaux d'exigences D à F (dès 50 ans) et G à J: CHF 280.– Niveaux d'exigences A à C et D à F (jusqu'à 49 ans): CHF 430.–

AG FVP « TEMPS PARTIEL »

Cercles 1 et 2	CHF 1828.– en 2 ^{ème} classe CHF 2985.– en 1 ^{ère} classe
Cercle 3	CHF 2559.– en 2 ^{ème} classe CHF 4179.– en 1 ^{ère} classe

Carte complémentaire touristique avec l'AG-FVP (valable 1 année)

Donne droit à l'utilisation gratuite sur le réseau suivant :

Jungfraubahnen (JB, WAB, SPB, Harderbahn et Firstbahn), Mürren-Allmendhubel, Gornergratbahn, Rigi Bahnen, Pilatus-Bahnen, Niesenbahn, Brienz Rothorn Bahn, Monte-Generoso, Transports Montreux-Vevey-Riviera, Trajets en bateau sur le lac de Lugano

VALEUR FISCALE 2016

A partir de la période fiscale 2016, tous les collaborateurs possédant un AG-FVP seront soumis à une solution forfaitaire. La règle des 40 jours valable jusqu'à la période fiscale 2015 comprise est ainsi abolie. La part privée de l'AG-FVP est déclarée comme composante salariale au chiffre 2.3 du certificat de salaire. La valeur à déclarer est la valeur marchande.

FOURNITURE D'UN AG-FVP GRATUIT OU À PRIX RÉDUIT À DES RETRAITÉS

Les AG-FVP pour retraités dont la réduction de prix ne dépasse pas les 20% du prix de détail ne doivent pas être justifiés au moyen d'un certificat de salaire. Pour les collaborateurs bénéficiant d'un rabais plus important, cette prestation appréciable en argent doit être déclarée comme pension de retraite sur le certificat de salaire (exemple: lors d'une réduction de 50%, 30% doivent être déclarés comme prestation appréciable en argent).

FOURNITURE D'UN AG-FVP GRATUIT OU À PRIX RÉDUIT À DES MEMBRES DE FAMILLE

Lorsqu'un époux ou une épouse, un concubin ou une concubine, un partenaire d'un partenariat enregistré de même sexe, des enfants de collaborateurs ou de retraités vivant dans le même ménage reçoivent un AG-FVP gratuit ou à prix réduit, la différence entre le prix payé et le prix de détail doit être déclarée en tant que prestation salariale accessoire imposable sous le chiffre 2.3 du certificat de salaire.

SALAIRE INDEMNITÉS

PRINCIPE

CCT, chiffre 79

Le salaire dépend des exigences de la fonction, de l'expérience utile et de la prestation.

EVALUATION DE LA FONCTION

CCT, chiffre 80

Chaque fonction est attribuée à un niveau d'exigences.

Le niveau d'exigences est déterminé à l'aide de méthodes d'évaluation analytiques reconnues conjointement par les parties contractantes.

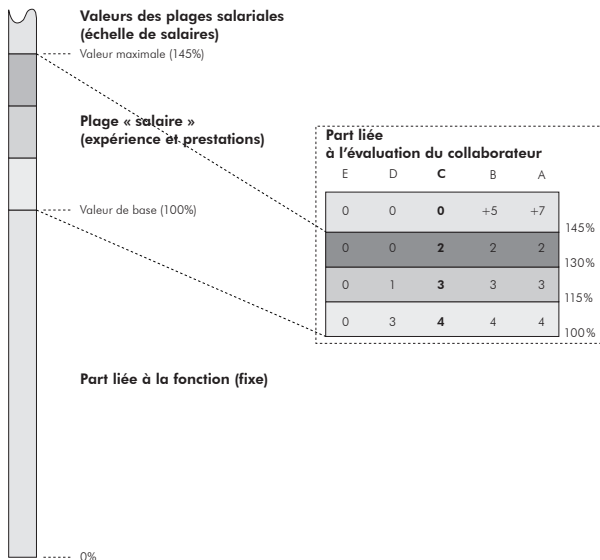
PLAGES SALARIALES

CCT, chiffre 92

Pour chaque niveau d'exigences, une plage salariale définit la valeur de base (100%) et la valeur maximale (145%) pour les salaires.

Le salaire doit être situé dans la plage salariale correspondant au niveau d'exigences. Les salaires initiaux visés au chiffre 85 CCT demeurent réservés.

Les valeurs de base et les valeurs maximales des plages salariales sont convenues avec les associations du personnel contractantes.



CONVENTION SALARIALE

CCT, chiffre 82

À l'engagement aux CFF ou lors d'un changement de fonction ou de niveau d'exigences, le salaire fait l'objet d'une négociation dans le cadre de la plage salariale applicable. Celle-ci se fonde sur la formation et l'expérience utile du candidat ainsi que sur une comparaison interne et externe.

EVOLUTION DU SALAIRE

CCT, chiffre 83

Les adaptations individuelles de salaire prennent effet au 1^{er} mai de chaque année.

Si les exigences du poste sont remplies, la progression du salaire à partir de la valeur de base et jusqu'à la valeur maximale (de 100 à 145%) ne devrait pas excéder 20 ans.

Le salaire individuel évolue en fonction

- du niveau d'exigences,
- de la position dans la plage salariale,
- du résultat global de l'évaluation du collaborateur et
- du montant négocié chaque année par les parties contractantes pour les augmentations individuelles de salaire. Ce montant est ventilé entre les ayants droit selon un rapport défini.

PART LIÉE AUX PRESTATIONS SOUS FORME DE PRIME UNIQUE

CCT chiffre 84

Si le résultat global de l'évaluation du collaborateur est B ou A, une part unique liée à la prestation peut être versée.

Peuvent prétendre à la part unique liée à la prestation les collaborateurs dont l'évaluation influe sur le salaire.

La part unique liée à la prestation est versée proportionnellement au taux d'occupation moyen pour l'année entière évaluée.

ECHELLE DES SALAIRES DE BASE DÈS LE 1^{ER} MAI 2016

niveau d'exi- gences	valeur de base	valeur maxi- mum	valeur de base mécaniciens	valeur maximum mécaniciens
A	41 280	57 806		
B	42 959	62 291		
C	46 395	67 273		
D	50 221	72 820		
E	54 490	79 011	58 607	84 980
F	59 257	85 923	63 481	92 047
G	64 591	93 657	70 355	102 617
H	70 566	102 321	74 908	108 617
I	77 270	112 042	81 567	118 272
J	84 804	122 966		
K	93 283	135 260		
L	102 846	149 127		
M	113 644	164 784		
N	125 861	182 498		
O	139 706	202 574		

SALAIRE INITIAL INFÉRIEUR À LA VALEUR DE BASE

CCT, chiffre 85

Des salaires initiaux inférieurs à la valeur de base applicable sont autorisés lors d'engagements intervenant dans les deux ans suivant la fin d'un apprentissage professionnel ou d'une formation équivalente.

Les adaptations du salaire en vue de l'alignement sur la valeur de base interviennent toujours le 1^{er} mai et font l'objet d'un accord ferme conclu avec le collaborateur lors de l'engagement. L'évolution du salaire doit être planifiée de sorte que la valeur de base soit atteinte au plus tard le 1^{er} mai après la troisième négociation salariale suivant la fin de l'apprentissage professionnel, respectivement au plus tard le 1^{er} mai après la deuxième négociation salariale avec évaluation du collaborateur prenant effet sur le salaire.

L'évaluation du collaborateur est réalisée selon la méthode habituelle, mais n'a d'effet que sur la part unique liée à la prestation (si le résultat de l'évaluation est B ou A).

PASSAGE À UN NIVEAU D'EXIGENCES INFÉRIEUR

CCT, chiffre 86

En cas de passage à un niveau d'exigences inférieur, le salaire est négocié dans le cadre du nouveau niveau d'exigences.

Lorsque le changement intervient en relation ou dans la perspective de changements structurels et que le salaire versé jusqu'ici est plus élevé que la valeur maximale de la nouvelle plage salariale, la différence est accordée en tant que montant garanti.

Lors d'augmentations de salaire, le montant garanti est réduit ou tombe.

Si, après deux ans de garantie, la personne n'a pas encore atteint l'âge de 58 ans révolus, le montant garanti qui, additionné au salaire, dépasse CHF 100 000.– n'est plus versé.

GESTION DES GARANTIES EN CAS DE CHANGEMENT DE FONCTION ET DE MODIFICATION DU TAUX D'OCCUPATION

CCT chiffre 102

Tous les types de garanties

- sont versés sur la base des montants actuels si le taux d'occupation augmente;
- sont réduits si le taux d'occupation diminue;
- sont réduits ou supprimés si le salaire augmente à la suite d'une augmentation générale de salaire ou de la classification du poste à un niveau supérieur;
- peuvent être supprimés, réduits ou intégrés dans le salaire si celui-ci est renégocié dans le cadre d'un changement de poste volontaire.

INDEMNITÉS ET REMBOURSEMENT DE FRAIS

INDEMNITÉ RÉGIONALE

CCT CFF chiffre 90

Pour tenir compte des conditions régionales du marché de l'emploi, les CFF versent une allocation régionale dans les cas définis à ci-dessous.

Le montant de l'allocation régionale est fonction du lieu de travail. Est déterminante la commune politique du lieu de travail, à l'exception des lieux de travail pour lesquels un classement spécial est applicable.

Les parties contractantes définissent les communes et lieux de travail donnant droit à une allocation régionale ainsi que leur classement.

En cas de modification du droit au cours d'un mois, l'allocation est adaptée avec effet au premier jour du mois suivant.

Niveau	Régions	par année CHF	par mois (1/13) CHF	par heure (1/2221) CHF
1	Bâle, Berne, Lac de Genève, Zurich	3 000	230.75	1.35
2	Ville de Zurich, Région Genève	4 800	369.25	2.16

COMMUNES AVEC DROIT AUX INDEMNITÉS RÉGIONALES

(autres communes niveau 0)

Région	Niveau	Région	Niveau
--------	--------	--------	--------

RÉGION BÂLE

Bâle	1	Birsfelden	1
Münchenstein	1	Muttenz	1
Pratteln	1		

RÉGION BERNE

Berne	1	Ittigen	1
Köniz	1	Münchenbuchsee	1
Muri bei Bern	1	Ostermundigen	1
Urtenen-Schönbühl	1	Zollikofen	1

RÉGION LAUSANNE-GENÈVE

Carouge (GE)	2	Denges	1
Genève	2	Gland	1
Lancy	2	Lausanne	1
Le Grand-Saconnex	2	Meyrin	2
Morges	1	Nyon	1
Pully	1	Renens (VD)	1
Vernier	2	Communes en bord de lac Lausanne-Genève	1

RÉGION LIMMATTAL ZH/AG

Baden	1	Dietikon	1
Geroldswil	1	Killwangen	1
Neuenhof	1	Oberengstringen	1
Oetwil an der Limmat	1	Schlieren	1
Spreitenbach	1	Unterengstringen	1
Urdorf	1	Weinigen (ZH)	1
Wettingen	1	Würenlos	1

RÉGION ZÜRICH, LAC DE ZÜRICH

Bachenbülach	1	Bassersdorf	1
Brütten	1	Bülach	1
Dielsdorf	1	Dietlikon	1
Dübendorf	1	Embrach	1
Erlenbach (ZH)	1	Herrliberg	1
Hombrechtikon	1	Horgen	1
Illnau-Effretikon	1	Kilchberg (ZH)	1
Kloten	2	Küsnacht (ZH)	1
Lindau	1	Lufingen	1
Männedorf	1	Meilen	1
Niederglatt	1	Niederhasli	1
Nürensdorf	1	Oberembrach	1
Oberglatt	1	Oberrieden	1
Opfikon	1	Pfäffikon	1
Pfungen	1	Rapperswil Jona (SG)	1
Regensdorf	1	Richterswil	1
Rümlang	1	Rüschlikon	1

Schwerzenbach	1	Seegräben	1
Stäfa	1	Thalwil	1
Uetikon am See	1	Uster	1
Volketswil	1	Wädenswil	1
Wallisellen	1	Wangen-Brüttisellen	1
Wetzikon (ZH)	1	Winkel	1
Winterthur	1	Zollikon	1
Zürich	2		

RÉGION Zoug

Baar	1	Cham	1
Steinhausen	1	Zug	1

ALLOCATIONS FAMILIALES

CCT chiffre 92

Les allocations familiales sont régies par la loi. Aux CFF, les taux minimaux suivants sont applicables pour l'allocation pour enfant et l'allocation de formation professionnelle :

- pour un enfant donnant droit à l'allocation: CHF 3840.– par année;
- par enfant supplémentaire jusqu'à 16 ans donnant droit à l'allocation et pour les enfants en incapacité d'exercer une activité lucrative: CHF 2460.– par année;
- pour les enfants en formation jusqu'à l'âge de 25 ans révolus, à partir du deuxième enfant donnant droit à l'allocation: CHF 3000.– par année.

Seules des allocations familiales entières sont versées.

PRIME DE FIDÉLITÉ

CCT chiffre 93

Les collaborateurs reçoivent une prime de fidélité dans le cadre défini ci-après :

- après 7 et 15 années d'emploi: une prime correspondant chacune à $\frac{1}{48}$ du salaire annuel;
- après 20 années d'emploi: une prime correspondant à $\frac{1}{24}$ du salaire annuel;
- pour chaque période supplémentaire de cinq ans: $\frac{1}{12}$ du salaire annuel.

Est considéré comme salaire annuel le salaire actuel, «garantie 2011» comprise, le jour de l'échéance de la prime (sans l'allocation régionale et les autres montants garantis).

Sont prises en compte les années d'emploi dans l'entreprise, même en cas d'interruption, sauf si celle-ci a duré plus de dix ans. Sont également prises en compte les années d'emploi dans une filiale, pour autant que celle-ci soit pour 50% au moins propriété des CFF ou de CFF Cargo.

La période d'apprentissage n'est pas prise en compte. Elle demeure toutefois prise en compte pour les collaborateurs qui totalisaient au moins sept années d'emploi dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2001 (y compris la période d'apprentissage).

La prime de fidélité peut être accordée entièrement ou partiellement sous forme de temps libre.

Aucun droit à une prime de fidélité proportionnelle n'existe en cas de résiliation des rapports de travail, sauf si celle-ci résulte d'une aptitude médicale insuffisante.

Aucun droit à une prime de fidélité proportionnelle n'existe en cas d'adaptation des rapports de travail avec suppression d'une partie du salaire, sauf en cas d'aptitude médicale insuffisante.

ALLOCATIONS POUR TRAVAIL DE NUIT ET DU DIMANCHE

CCT Chiffre 94

Une allocation est versée pour le travail effectué pendant la nuit et les dimanches ainsi que neuf jours fériés déterminés.

L'allocation pour travail de nuit s'élève à CHF 6.– par heure.

L'allocation pour travail du dimanche s'élève

- à CHF 15.– par heure du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016;
- elle s'élève à CHF 16.– par heure à partir du 1^{er} janvier 2017.

Les neuf jours fériés selon l'alinéa 1 sont fixés dans le cadre de la participation dans l'entreprise et consignés par écrit dans une disposition d'exécution.

INDEMNITÉ POUR LE PERSONNEL DES LOCOMOTIVES ENGAGÉ À L'ÉTRANGER

Les mécaniciennes et mécaniciens de locomotives avec un engagement à l'étranger reçoivent une indemnité correspondante.

Selon le secteur d'engagement, une indemnité complète de 5000 francs par année ou une demi-indemnité de 2500 francs est versée.

ALLOCATION SOUS FORME DE PRIME ET RÉCOMPENSE POUR PRESTATION SPÉCIALE

CCT chiffre 96

À défaut d'une autre forme de compensation choisie, des primes ou récompenses peuvent être versées pour:

- assumer à titre transitoire une fonction comportant des exigences sensiblement plus élevées;
- les propositions d'amélioration;
- l'atteinte ou le dépassement d'objectifs de vente en trafic voyageurs;
- l'activité de formateur;
- des prestations extraordinaires.

INDEMNITÉ POUR SERVICE DE PIQUET ET INTERVENTION EN DEHORS DU TEMPS DE TRAVAIL

CCT, Annexe 7, chiffre 9

SERVICE DE PIQUET 1 (DEGRÉ DE DISPONIBILITÉ ÉLEVÉ)

Conditions: attente dans un rayon déterminé afin de pouvoir intervenir sur place immédiatement en cas d'alarme (dans un délai d'environ 3 à 15 minutes).

Compensation en temps:

- de 7.00 à 17.00 heures: 21 minutes par heure;
- de 17.00 à 7.00 heures: 6,5 minutes par heure.

SERVICE DE PIQUET 2 (CAS NORMAL)

Conditions: alarme par téléphone (natel) ou pager (le cas échéant, confirmation dans les 15 minutes); attente dans un rayon défini de cas en cas: intervention sur place si nécessaire.

Compensation en temps:

- de 7.00 à 17.00 heures: 19 minutes par heure;
- de 17.00 à 7.00 heures: 6 minutes par heure.

SERVICE DE PIQUET 3 (FAIBLE DEGRÉ DE DISPONIBILITÉ)

Conditions: intervention dès que possible, mais au plus tard 6 heures après l'alarme.

Compensation en temps:

- Elle est réglée de cas en cas par la direction spécialisée; elle s'élève à 242 minutes (1/4 de la compensation en temps selon service de piquet 2) pour un service de piquet d'une semaine (7 nuits plus le samedi et le dimanche).

INDEMNISATION EN ARGENT

Une majoration de temps est en principe accordée pour le service de piquet. Les conditions pour une indemnisation partielle en argent de

la compensation en temps sont définies dans le cadre de la participation dans l'entreprise.

En cas de paiement de la majoration de temps, l'indemnisation en argent pour les collaborateurs notant leur temps de travail se fonde sur les taux suivants:

- CHF 0.64 la minute;
- CHF 38.40 l'heure.

Les collaborateurs qui ne notent pas leur temps de travail reçoivent par semaine (de sept jours) une indemnisation forfaitaire de CHF 500.– pour les services de piquet «degré de disponibilité élevé» et «cas normal» et une indemnisation de CHF 250.– pour le service de piquet «faible degré de disponibilité».

INDEMNISATION DES INTERVENTIONS EXTRAORDINAIRE

Les collaborateurs acceptant de porter en permanence sur eux un téléphone portable sans être tenus d'intervenir en cas d'alarme ont droit à une indemnisation de CHF 30.– par intervention depuis le domicile à la suite d'une telle alarme.

Les membres de l'organisation de milice de défense d'entreprise reçoivent une indemnisation forfaitaire de CHF 500.– par année civile (remplace l'indemnisation des interventions effectives).

Les collaborateurs intervenant en dehors de leur domicile sur une base volontaire afin d'éliminer des dérangements d'exploitation ou des conséquences d'un cas de force majeure ont droit à une indemnisation de CHF 90.– par intervention.

AUTRES ALLOCATIONS

Une allocation est versée pour l'affectation d'un agent commercial des trains en tant que chef de train. Les détails sont réglés séparément.

Des majorations de temps peuvent être accordées et des allocations versées pour le service de piquet ou en cas d'autres inconvénients subis pendant le temps libre.

Des allocations peuvent être versées pour des travaux accomplis dans des conditions difficiles, notamment pour

- les travaux particulièrement pénibles. Ces derniers sont définis au niveau sectoriel dans le cadre de la participation dans l'entreprise. Les éventuelles indemnisations sont réglées dans une convention séparée conclue avec les parties contractantes;
- les travaux dans les tunnels.

REMBOURSEMENT DE FRAIS

CCT, annexe 7, chiffre 4

Les frais résultant d'engagements en dehors du lieu de travail fixé contractuellement sont remboursés dans le cadre des dispositions ci-après.

En cas d'engagement à l'extérieur au lieu même du domicile, aucun remboursement de frais ne peut être revendiqué.

Si le lieu d'engagement se situe à l'intérieur d'un rayon de 15 minutes de trajet depuis le poste de travail attribué au lieu de travail fixé contractuellement, aucun remboursement de frais ne peut être revendiqué selon le présent chiffre.

Le collaborateur qui doit prendre un repas principal à ses propres frais à l'extérieur du lieu de travail touche un dédommagement de CHF 20.–. Pour la pause du repas, le temps effectif doit être porté en compte, mais au minimum 45 minutes.

Pour le petit-déjeuner, les frais effectifs sont remboursés sur présentation d'un justificatif jusqu'à CHF 15.– maximum.

Le personnel roulant touche une indemnisation journalière forfaitaire de CHF 19.– en lieu et place du remboursement des frais. Le montant est réduit de moitié lorsque la durée du tour de travail est inférieure à cinq heures.

Pour les nuitées à l'extérieur, les frais effectifs pour l'hébergement et le petit-déjeuner dans un établissement de classe moyenne sont remboursés sur présentation d'un justificatif.

Les dispositions d'exécution règlent le remboursement de frais

pour les repas pris dans une cuisine d'équipe.

Dans des cas justifiés, notamment lors de voyages à l'étranger, les frais effectifs peuvent être remboursés sur présentation des justificatifs.

Dans des cas justifiés, notamment lors d'engagements prolongés à l'extérieur, des réglementations spéciales peuvent être convenues.

DÉMÉNAGEMENT POUR DES RAISONS PROFESSIONNELLES

CCT, annexe 7, chiffre 5

Les CFF remboursent les frais de déménagement lorsque le collaborateur change de lieu de domicile dans le cadre d'un transfert pour des raisons organisationnelles de l'entreprise. En cas de changement volontaire de poste, les CFF peuvent participer aux frais.

UTILISATION DE VÉHICULES PRIVÉS POUR DES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

CCT, annexe 7, chiffre 6

L'allocation pour les trajets autorisés se monte à:

- voitures particulières: 70 ct./km;
- motocycles, motocycles légers: 30 ct./km;
- cyclomoteurs: 20 ct./km.

FRAIS DE TAXI

CCT, annexe 7, chiffre 7

Les collaborateurs terminant le travail après 22h00 ou le commençant avant 5h00 et ne disposant d'aucun moyen de transport public approprié bénéficient du remboursement de la moitié des frais de taxi pour se rendre de leur lieu de domicile à leur lieu de travail et inversement, mais au maximum CHF 15.– par course.

REMBOURSEMENT DE FRAIS SUPPLÉMENTAIRES

CCT, annexe 7, chiffre 8

Sont considérées comme frais supplémentaires toutes les dépenses en relation directe avec l'engagement professionnel et qui ne sont pas couvertes par les chiffres précédents. Il s'agit notamment de frais d'utilisation des transports publics urbains, de frais de taxi, de taxes, etc. Le remboursement s'effectue sur la base des frais effectifs et sur présentation d'un justificatif.

RÉORIENTATION

LORS DE LA PERTE DU POSTE DE TRAVAIL EN RAISON DE PROJETS DE RÉORGANISATION ET DE RATIONALISATION

CCT CFF 2015, chiffres 162 à 167 et annexe 8

CCT CFF Cargo SA 2015, chiffres 162 à 165

CRITÈRES D'ACCÈS AU CENTRE DE MARCHÉ DU TRAVAIL (AMC)

Durant la durée de validité de la CCT, les CFF ne peuvent ni licencier leurs collaboratrices et collaborateurs qui perdent leur poste de travail en raison de mesures de réorganisation et/ou de rationalisation, ni réduire leur taux d'activité; ce, pour autant que le titulaire soit employé aux CFF ou à CFF Cargo SA depuis au moins quatre ans au moment de la perte de l'emploi.

Les CFF offrent la possibilité de se réorienter professionnellement lorsqu'une solution raisonnable n'est pas trouvée immédiatement. Les personnes concernées entrent alors dans l'unité organisationnelle interne prévue à cet effet «AMC» (Arbeitsmarktcenter) après la phase préventive de six mois qui doit nouvellement être respectée. Les CFF veillent toutefois à ce que les personnes souffrant de graves problèmes de santé restent dans leur unité organisationnelle pour leur réorientation professionnelle. Les collaboratrices et les collaborateurs âgés de 58 ans accomplis au moment de la perte du poste de travail demeurent également dans leur unité organisationnelle.

Les collaboratrices et les collaborateurs qui ne travaillent pas depuis quatre ans aux CFF ou à CFF Cargo SA lors de la perte du poste de travail n'ont droit qu'à la phase préventive de six mois. Ils bénéficient pendant ce laps de temps d'un examen sérieux d'autres possibilités d'emploi dans l'entreprise. Les CFF ou CFF Cargo SA sont habilités à procéder à un licenciement si aucun emploi n'est trouvé.

DÉLAI DE DEUX ANS

Comme il est préférable pour toutes les parties en cause que la réorientation professionnelle puisse se conclure le plus rapidement possible, un délai de deux ans a été fixé comme objectif dans la CCT. Un dépassement de ce délai n'est toutefois pas un motif de licenciement.

CONVENTION DE COLLABORATION (RÉGLEMENTATION SUR LES FRAIS)

Sous le titre de « convention de collaboration », les supérieurs de l'AMC et la collaboratrice ou le collaborateur conviennent des points fondamentaux de la collaboration et des responsabilités réciproques. Ce document contient aussi un point spécifique sur la réglementation des indemnités. La réglementation spéciale proposée par l'AMC a été élaborée avec les partenaires sociaux, ceci afin d'obtenir une certaine unité sur ce point. Important: La collaboratrice ou le collaborateur est totalement libre d'accepter cette réglementation spéciale sur les indemnités. En cas de refus (en biffant ce point) la réglementation normale sur les indemnités sera appliquée, avec les taux prévus par la CCT CFF.

LA RÉGLEMENTATION SALARIALE PENDANT LE TEMPS PASSÉ À L'AMC

Le salaire versé jusqu'alors demeure inchangé pendant 6 mois à compter de l'entrée à l'AMC. Il est ensuite réduit, mais pas au-delà de la valeur maximale du niveau d'exigences « C ». Il peut être renoncé à la réduction dans des cas de rigueur. La réduction du salaire constitue une modification du contrat de travail. Elle sera notifiée sous forme d'une décision par l'AMC si la recevabilité de la réduction est contestée. Le salaire cotisant retenu pour les déductions en faveur

de la caisse de pension peut être maintenu à hauteur de 100%, sur demande des personnes concernées.

Collaboratrices et collaborateurs avec devoir de prise en charge :

- 6 mois après le transfert à l'AMC, réduction à 95% du salaire antérieur.
- Après une nouvelle période de 6 mois à l'AMC, réduction à 90% du salaire antérieur.
- Après une nouvelle période de 12 mois à l'AMC, réduction à 85% du salaire antérieur.
- Après une nouvelle période de 12 mois à l'AMC, réduction à 80% du salaire.

Collaboratrices et collaborateurs sans devoir de prise en charge :

- 6 mois après le transfert à l'AMC, réduction à 90% du salaire antérieur.
- Après une nouvelle période de 6 mois à l'AMC, réduction à 85% du salaire antérieur.
- Après une nouvelle période de 12 mois à l'AMC, réduction à 80% du salaire antérieur.

PLAN D'ACTION, NOUVEAU POSTE DE TRAVAIL RAISONNABLE

Un plan d'action est élaboré d'entente avec la personne concernée dans le cadre de la réorientation professionnelle. Ce plan est régulièrement mis à jour. Un délai de réflexion de trois jours ouvrables est nouvellement accordé du fait que le non respect du plan d'action peut entraîner des sanctions relevant du droit du travail. Ce délai peut être prolongé lorsque la demande en est faite à temps. Des corrections ou des compléments aux notes d'entretien peuvent naturellement être apportés après l'expiration du délai de réflexion.

Les critères régissant le caractère raisonnable d'un nouveau poste de travail sont définis à l'annexe 8, chiffre 7. Les termes employés laissent une certaine marge d'interprétation. Un poste de travail n'est pas considéré comme raisonnable si l'un des critères n'est pas rempli ou s'il n'est pas suffisamment tenu compte de la situation person-

nelle de la collaboratrice ou du collaborateur concerné. Les critères retenus :

- La future activité doit être appropriée, compte tenu des facultés de la personne concernée, de ses activités antérieures, de sa formation, de son taux d'activité, de sa langue et de son âge.
- Le revenu futur ne doit pas être de plus de 15% inférieur au salaire auquel donnait droit le poste de travail supprimé.
- La durée du trajet séparant le domicile du lieu de travail ne doit pas dépasser deux heures par sens.
- Les heures de travail sont analogues à celles de l'ancien poste de travail.

CONVENTION DE SORTIE

Selon la situation, il peut arriver que les CFF proposent aux personnes concernées une convention de sortie. L'acceptation d'une telle convention est tout à fait facultative. Là aussi, nous recommandons d'exiger un délai de réflexion et de contacter le SEV (protection juridique professionnelle) avant de signer quoi que ce soit.

LE MODÈLE « CRESCENDO »

Répondent au terme de modèle « crescendo » les contrats de travail à durée limitée qui expirent automatiquement et qui débouchent sur une mise à la retraite anticipée (à la carte). De tels contrats constituent des solutions individuelles de durée limitée. Leur validité demeure par conséquent inchangée jusqu'au délai d'expiration. Ce qui signifie qu'il n'est pas procédé aux réductions de salaire mentionnées ci-dessus. L'AMC ne propose plus de nouveaux contrats de travail « crescendo ».

DEMANDER DES CONSEILS JURIDIQUES À TEMPS

Nous recommandons de prendre contact avec les responsables de l'assistance judiciaire professionnelle du SEV dans les situations suivantes (toujours avant d'apposer une signature sur des documents) :

- Plans d'action, directives, conventions, menaces de licenciement assorties d'exigences disproportionnées de la part de l'AMC.
- Incertitude quant à la manière de réagir lorsque des offres de postes de travail à durée limitée sont proposées ou lorsque plusieurs offres de postes de travail sont publiées en même temps (au plan interne et au plan externe CFF).
- Incertitude quant aux critères régissant le caractère raisonnable d'un poste de travail, qui paraissent en l'occurrence tous remplis et qui doivent également tenir compte de la situation individuelle.
- Au cas où la clause du cas de rigueur semble pouvoir être évoquée dans les différentes étapes en matière de réduction de salaire.
- Conventions de sortie et de formation continue.
- Instauration de nouveaux modèles de placement auprès d'employeurs externes.
- Apparition de problèmes de santé.

DURÉE DU TRAVAIL CONGÉS VACANCES

DURÉE DU TRAVAIL

CCT chiffre 48-78, Annexes 4 et 5

CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI SUR LA DURÉE DU TRAVAIL (LDT)

CCT chiffre 48, Annexes 4 et 5

Les dispositions de la LDT, de l'ordonnance relative à la LDT, de la loi pour le travail LTr ainsi que les autres dispositions légales doivent être respectées.

Les dérogations convenues sur la base de l'article 21 de la LDT sont contenues dans la CCT.

Une instruction interne aux CFF détermine les collaborateurs visés par l'annexe 4 (LDT) et ceux soumis à l'annexe 5 (LTr).

SEMAINE DE CINQ JOURS

CCT chiffre 51

En principe, la semaine de cinq jours est appliquée. Pour les collaborateurs assujettis à la LDT, une distinction est opérée selon l'annexe 4 entre la semaine d'exploitation de cinq jours et la semaine ordinaire de cinq jours.

Pour la semaine ordinaire de cinq jours, la durée du travail s'étend du lundi au vendredi, le samedi étant considéré comme un jour de compensation et le dimanche un jour de repos.

Pour la semaine d'exploitation de cinq jours, 63 jours de repos et 52/53 jours de compensation sont répartis sur l'année de manière à offrir une solution équivalente à la semaine ordinaire de cinq jours.

MODÈLE DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

CCT chiffre 53

Le travail à temps partiel est encouragé à tous les niveaux et sous toutes ses formes.

Le modèle convenu d'entente entre le collaborateur et son supérieur doit être consigné par écrit.

Les points suivants doivent notamment être convenus par écrit en cas de modification du taux d'occupation ou de conclusion d'un nouveau contrat de travail à temps partiel:

- taux d'occupation ;
- modèle de travail à temps partiel, p. ex. réduction de la durée quotidienne du travail ou jours libres supplémentaires ;
- modalités d'octroi des jours libres supplémentaires, p. ex. hebdomadairement, mensuellement ou en bloc ;
- affectations le week-end en cas de semaine d'exploitation de cinq jours.

TÉLÉTRAVAIL

CCT chiffre 54

Le télétravail peut être appliqué d'entente (codécision) entre le supérieur direct et son collaborateur.

COMPTE DE TEMPS PERSONNEL

Un compte de temps personnel jusqu'au niveau d'exigence J est tenu pour chaque collaborateur. Les parties contractantes règlent dans une convention particulière la durée du travail des collaborateurs dès le niveau d'exigences K.

DURÉE DU TRAVAIL

CCT chiffre 55

DURÉE QUOTIDIENNE THÉORIQUE DU TRAVAIL

Sur la base de la semaine de 41 heures, la durée quotidienne théorique moyenne du travail est de 492 minutes pour les collaborateurs occupés à plein temps.

La durée quotidienne théorique du travail pour les collaborateurs occupés à temps partiel est réduite proportionnellement au taux d'occupation, et ce indépendamment du modèle de travail à temps partiel choisi.

MODÈLES DE TEMPS DE TRAVAIL

D'autres modèles de temps de travail peuvent être convenus dans le cadre des BAR.

Ils doivent être conçus de telle sorte qu'ils soient dans l'ensemble équivalents aux dispositions de la CCT.

Les CFF soutiennent des modèles de temps de travail adaptés spécifiquement selon le lieu et la catégorie de personnel. Ces modèles doivent tenir compte des intérêts des teams et des collaborateurs, des attentes de la clientèle ainsi que de l'affectation économique du personnel. Dans ce cadre, il faut accorder au personnel une autonomie optimale dans la gestion de son temps de travail.

Le travail à temps partiel est encouragé à tous les niveaux et sous toutes ses formes.

MISE EN COMPTE COMME TEMPS DE TRAVAIL

CCT Chiffre 60

Est considéré comme temps de travail le temps durant lequel un collaborateur est occupé dans l'entreprise.

Sont en outre comptés comme temps de travail :

- a. les temps de trajet sans prestation de travail, c'est-à-dire le temps nécessaire pour se rendre d'un poste de travail à un autre, dans un même tour de travail ;
- b. les majorations de temps accordées pour les pauses au personnel soumis à la LDT ;
- c. les majorations de temps pour travail de nuit suivantes :
 - 10% pour le travail accompli entre 20h00 et minuit (majoration pour travail de nuit 2) ;

- 30% pour le travail accompli entre minuit et 4h00, ainsi que pour le travail entre 4h00 et 5h00 pour autant que le collaborateur ait commencé le travail avant 4h00 (majoration pour travail de nuit 1);
- 40% au lieu de 30% dès le début de l'année civile dans laquelle le collaborateur atteint l'âge de 55 ans révolus (majoration pour travail de nuit 3).

Les majorations de temps pour travail de nuit sont calculées sur la base de la durée effective du travail. Elles ne doivent pas être prises en considération dans le calcul du tour de travail;

La majoration de temps de 10% pour les collaborateurs ayant atteint 55 ans révolus (majoration pour travail de nuit 3) est compensée par des jours entiers supplémentaires.

- d. autres majorations de temps et forfaits; ceux-ci sont réglés dans le cadre des BAR;
- e. entretiens avec des représentants de l'entreprise. Le calcul du temps de trajet s'effectue à partir du lieu le plus proche du lieu de l'entretien, c'est-à-dire soit le lieu de travail, soit le lieu de domicile.

DURÉE ANNUELLE THÉORIQUE DU TRAVAIL

CCT Chiffre 57

La durée annuelle théorique du travail correspond au nombre annuel théorique de jours de travail multiplié par la durée quotidienne théorique du travail.

Elle comprend, pour le personnel occupé à plein temps:

- a. 2050 heures pour les années comptant 365 jours civils et 52 samedis ou 366 jours civils et 53 samedis;
- b. 2041,8 heures pour les années comptant 365 jours civils et 53 samedis;
- c. 2058,2 heures pour les années comptant 366 jours civils et 52 samedis.

ATTRIBUTION DE TRAVAIL

CCT Chiffre 65

Afin d'atteindre la durée annuelle théorique du travail et d'entente avec les collaborateurs ou dans le cadre de la participation dans l'entreprise, les CFF peuvent attribuer aussi une autre activité adéquate.

TEMPS D'ATTENTE

CCT Annexe 4, Chiffre 12

Les temps d'attente suivants comptent comme temps de travail lorsqu'ils ne dépassent pas 30 minutes isolément:

- attente de correspondances;
- temps d'attente entre l'arrivée du train et le début du travail;
- temps d'attente entre la fin du travail et le départ du train.

Les temps d'attente isolés de plus de 30 minutes sont considérés comme pauses.

Pour autant que les conditions permettant la prise en considération de pauses comme temps de travail soient remplies, la mise en compte du temps correspondant doit être effectuée.

ABSENCES

CCT Chiffre 61

Pour les absences dues aux vacances, à la maladie, à un accident, au service obligatoire suisse, à une suspension préventive payée ou à une mise en disponibilité, ainsi que pour une absence payée d'une journée entière selon l'annexe 6, il est porté en compte la durée quotidienne théorique du travail.

COURS DE FORMATION INTERNES À L'ENTREPRISE

CCT Chiffre 63

Pour les cours de formation internes d'une journée, il est porté en compte 492 minutes, indépendamment du taux d'occupation, ainsi que les éventuels temps de trajet. Aucune majoration de temps n'est accordée.

Le calcul du temps de trajet s'effectue à partir du lieu le plus proche du lieu de formation, c'est-à-dire soit le lieu de travail, soit le lieu de domicile.

CHÈQUES-CONGÉ ET COURS DE FORMATION DE NATURE SYNDICALE

CCT Chiffre 64

Les absences d'une journée entière selon l'annexe 6 en raison d'activités avec remise de chèques-congé ou de participation à des cours de formation de nature syndicale sont mises en compte à raison de 492 minutes, indépendamment du taux d'occupation.

DÉPLACEMENTS À L'ÉTRANGER

CCT Annexe 5, Chiffre 7

Pour les déplacements à l'étranger effectués par le personnel des unités centrales ou des centrales des divisions, le temps compris entre 22h00 et 6h00 est considéré comme temps de repos.

ABSENCES POUR DES RAISONS PRIVÉES

CCT Chiffre 62

Les absences pour des raisons privées (p. ex. consultation médicale) ne peuvent pas être notées comme temps de travail.

Pour des traitements médicaux de longue durée, une bonification en temps peut être accordée; la décision appartient à l'unité organisationnelle concernée, après entente avec le service du personnel compétent.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

CCT chiffre 68

Pour les collaborateurs soumis à la LDT, est réputé temps supplémentaire le temps qui dépasse de plus de 30 minutes la durée quotidienne du travail prescrite, choisie ou convenue pour des motifs dus à l'entreprise. Les 30 premières minutes comptent comme temps de

travail et l'excédent comme temps supplémentaire.

Pour les collaborateurs soumis à la LTr, n'est réputé temps supplémentaire que le temps accompli sur ordre du supérieur.

Le solde de temps supplémentaire est établi à la fin de chaque mois.

Les avoirs en temps supplémentaire doivent être compensés par du temps libre de même durée au cours de la période de décompte. La compensation s'opère d'entente entre le supérieur et le collaborateur sous forme de minutes, d'heures ou de jours entiers.

Si la compensation ne peut avoir lieu dans ce délai, les règles suivantes s'appliquent en fin d'année :

- les avoirs en temps supplémentaire sont utilisés avec l'accord du collaborateur pour compenser un solde de temps négatif convenu, ou
- les avoirs en temps supplémentaire sont payés.

INDEMNITÉ

Pour le calcul, sont déterminants le salaire et les garanties de salaire au moment du paiement.

L'indemnisation horaire est calculée en divisant le montant annuel selon l'alinéa 1 par 2050. Pour le temps supplémentaire, le résultat obtenu est majoré de 25%.

TOUR DE TRAVAIL

CCT Annexe 4 chiffre 20-21

DÉFINITION/DURÉE: 11 HEURES

Le tour de travail comprend le temps de travail et les pauses.

Pour le personnel assujéti à la LDT, le tour de travail ne doit pas dépasser 11 heures en moyenne de 28 jours ou dans une rotation complète de tours de travail.

TEMPS DE TRAVAIL MINIMAL PAR TOUR DE TRAVAIL

CCT Annexe 4, Chiffre 15

Pour le personnel occupé à plein temps, des tours de travail de moins de 6 heures ne doivent être prévus et attribués que dans le cadre des BAR ou, dans des cas isolés, qu'avec l'assentiment du personnel concerné.

MISE EN COMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EN CAS DE MODIFICATION À COURT TERME

CFF CCT Annexe 4, Chiffre 11

Lorsque le tour de travail est modifié moins de 36 heures avant le début du travail ou pendant le travail, il faut porter en compte au moins le temps de travail (plus les éventuelles majorations de temps sans travail de nuit 2 et 3) du tour attribué initialement.

Cargo CCT Annexe 4, Chiffre 11

Si, pour des raisons d'exploitation, le travail ne peut pas être commencé à l'heure prévue, le temps de travail doit quand même être calculé depuis le moment où le travail devait initialement commencer. Cela n'est pas valable si la collaboratrice ou le collaborateur a pu être informé du changement au moins 4 heures avant le commencement initialement prévu du travail.

SERVICE DE PIQUET

On entend par service de piquet le temps durant lequel un collaborateur désigné à l'avance doit pouvoir être atteint à chaque instant afin d'être en mesure d'intervenir à très court terme en cas de dérangement éventuel survenant en dehors du temps de travail (indemnités cf. page 34).

REMISE DU TRAVAIL

CCT Annexe 4, Chiffre 13

Lorsque cela est justifié, le temps nécessaire à la remise/reprise immédiate du travail dans un même lieu de travail est à prévoir au tableau de travail.

PAUSES

CCT Annexe 4 chiffre 14

MISE EN COMPTE

Sont comptées comme temps de travail :

- a. les pauses hors du lieu de travail, à raison de 30% de leur durée;
- b. les pauses au lieu de travail, à raison de 20%, pour autant que pendant le tour de travail plus de deux pauses en tout (yc. celles prises à l'extérieur) soient prévues.

Les majorations de temps pour travail de nuit ne sont pas accordées sur la part des pauses comptant comme temps de travail.

NOMBRE

Deux pauses sont admises dans un même tour de travail.

Avec l'assentiment du personnel ou dans le cadre de la participation dans l'entreprise, ce nombre peut exceptionnellement être porté à trois lorsque, dans les petits services à faible trafic, des durées d'occupation étendues et conditionnées par l'horaire l'exigent afin de maintenir la desserte du matin et du soir avec le même collaborateur.

RÉPARTITION

Une pause peut être fixée pendant les 90 premières minutes d'un tour de travail uniquement dans le cadre de la règle de délégation selon le chiffre 3 ou, dans des cas isolés, avec l'assentiment du personnel concerné.

Cette disposition ne s'applique pas aux pauses que les nécessités de l'horaire obligent à fixer immédiatement avant, pendant ou après un trajet sans prestation de travail.

INTERRUPTION DE TRAVAIL

CCT Annexe 4 art 8

CONDITIONS

A la demande du personnel ou de ses représentants et lorsque le tour de travail ne dépasse pas 9 heures, une interruption de travail de plus de 20 minutes en lieu et place d'une pause peut être prévue pour prendre une collation ; dans ce cas, 20 minutes au moins de cette interruption de travail comptent comme temps de travail.

Cette disposition est également applicable lorsque, pour des raisons d'exploitation, des interruptions de travail de plus de 20 minutes doivent être prévues, pour autant que la pause n'atteigne pas 1 heure au moins.

MAJORATIONS DE TEMPS

Les majorations de temps pour travail de nuit selon le chiffre 60, alinéa 2, lettre c. sont aussi accordées pour les interruptions de travail comptant comme temps de travail.

TOUR DE REPOS

LDT Art. 8

OLDT Art. 12

DÉFINITION

Le tour de repos est l'intervalle entre deux tours de travail et doit être d'au moins 12 heures en moyenne de 28 jours.

Il peut être réduit à 11 heures certains jours isolés.

RÉDUCTION

La durée du tour de repos peut être réduite exceptionnellement jusqu'à 9 heures dans le cadre de la participation dans l'entreprise ou, dans des cas isolés, avec l'accord du personnel concerné; elle doit cependant être d'au moins 12 heures en moyenne de trois jours de travail consécutifs.

Au service des travaux, le tour de repos peut en outre être réduit une fois par semaine à dix heures, avec l'accord du personnel concerné ou de ses représentants.

JOURS LIBRES

CCT chiffre 71, annexe 4

DROIT

En plus des vacances, le collaborateur a droit à 63 jours de repos et à au moins 52 jours de compensation par année.

Le nombre de jours de compensation par année civile correspond au nombre effectif de samedis de l'année concernée.

Dans un mois civil, quatre jours de repos et deux jours de compensation au moins doivent être accordés.

Les jours de repos et de compensation doivent être répartis de manière appropriée. Seuls des jours de repos peuvent être attribués de manière isolée; les jours de compensation doivent être associés à des jours de repos. Un jour de compensation isolé peut toutefois être accordé après entente (à la demande du collaborateur ou des CFF).

492 minutes ou 8,2 heures sont nécessaires pour l'obtention d'un jour de compensation supplémentaire.

Moyennant entente entre le supérieur et le collaborateur, le temps supplémentaire peut être compensé sous forme de minutes ou d'heures, de demi-jours ou de jours entiers.

MISE EN COMPTE DANS LA DURÉE DU TRAVAIL

Sous réserve du chiffre 60 (majorations pour travail de nuit 3), les majorations de temps, les majorations de temps accordées pour les pauses et les forfaits comptant comme temps de travail ainsi que les temps de trajet prévus au tableau de travail sont pris en compte dans la durée quotidienne moyenne du travail devant être effectivement atteinte.

INTERVALLES ENTRE LES JOURS DE REPOS

Annexe 4, chiffre 25-26

Des périodes de plus de dix jours de travail et de compensation entre deux jours de repos sont à éviter autant que possible; des périodes de plus de onze jours ne sont autorisées qu'avec l'assentiment des collaborateurs concernés dans des cas isolés ou dans le cadre de la règle de délégation selon le chiffre 4.

Des intervalles de plus de 13 jours sont interdits.

Une période de 28 jours au maximum entre des dimanches libres n'est autorisée qu'exceptionnellement, avec chaque fois l'assentiment du personnel concerné ou dans le cadre de la règle de délégation selon le chiffre 3.

OBTENTION DE JOURS DE REPOS ET DE COMPENSATION

Annexe 4, chiffre 24

Un jour de repos ou de compensation comprend 24 heures consécutives et doit pouvoir être passé au domicile. Si un ou plusieurs jours de repos sont associés à un ou plusieurs jours de compensation, l'un de ces jours de compensation peut être réduit d'une heure d'entente avec le collaborateur ou dans le cadre de la participation dans l'entreprise.

REPORT

CCT Annexe 4, chiffres 27 et 24

Par jour libre non obtenu, l'avoir en temps correspondant de la DAT (492 minutes pour un emploi à plein temps) est reporté sur un compte de jours de compensation séparé. Si le solde disponible sur le compte DAT n'est pas suffisant, l'entreprise crédite le temps manquant.

Le droit minimal aux jours de compensation est déterminé sur la base du tableau de service et d'une rotation complète de tours de travail. En principe, le nombre de jours de compensation à accorder doit correspondre au nombre de jours calculé sur la base de la moyenne des tours de travail prévus. Des écarts de trois jours au plus sont possibles. Des écarts plus importants peuvent être convenus dans le cadre de la codécision.

DROIT À L'ENGAGEMENT OU À LA SORTIE

CCT Annexe 4, chiffre 28

Le droit aux jours de repos et de compensation lors d'un engagement ou d'une sortie au cours de l'année ainsi que celui du personnel occupé de manière discontinue sont calculés proportionnellement à la durée du travail selon la formule suivante:

- jours de repos: multiplier 63 jours de repos par la durée des rapports de travail en jours et diviser le résultat par 365 ou 366. Le chiffre obtenu est arrondi à l'unité supérieure;
- jours de compensation: multiplier 52/53 jours de compensation par la durée des rapports de travail en jours et diviser le résultat par 365 ou 366. Le chiffre obtenu est arrondi à l'unité; les fractions inférieures à 0,5 sont arrondies vers le bas, celles de 0,5 et plus vers le haut (arrondi commercial).

Le collaborateur ayant obtenu trop de jours de repos et de compensation lors de la cessation des rapports de travail ne devra pas les compenser, sous réserve de l'alinéa suivant.

Si les rapports de travail sont résiliés volontairement ou par suite de la propre faute, les jours de repos et de compensation obtenus en trop seront imputés sur les jours de vacances non encore obtenus.

IMPUTATION DES ABSENCES SUR LES JOURS DE REPOS ET DE COMPENSATION

CCT Annexe 4, chiffre 29

En cas d'application de la semaine de cinq jours d'exploitation, le droit aux jours de repos et de compensation est réduit lors d'absences en jours entiers pour cause de maladie, d'accident, de congé de maternité, de congé non payé, de congé de perfectionnement entièrement ou partiellement payé, de suspension préventive ou de mise en disponibilité. Les absences de plus de six jours entiers consécutifs pour cause de service obligatoire suisse sont prises en compte pour la réduction. Les jours de travail interrompus pour cause de maladie ou d'accident ne sont pas pris en compte.

Les absences en jours entiers pour cause de maladie ou d'accident ne dépassant pas cinq jours au total par année civile ne donnent lieu à aucune réduction. Si elles dépassent cinq jours par année civile au total, le droit aux jours de repos et de compensation est réduit à partir du premier jour d'absence.

Si la capacité de travail est temporairement réduite pour des raisons médicales, aucune réduction n'est opérée sur le nombre de jours de repos et de compensation. Les jours de repos ou de compensation accordés comptent comme jours entiers.

La réduction des jours de repos et de compensation est calculée selon la formule suivante :

- multiplier 63 jours de repos par la durée de l'absence et diviser le résultat par 365 ou 366. Les fractions de jours sont abandonnées ;
- multiplier 52/53 jours de compensation par la durée de l'absence et diviser le résultat par 365 ou 366. Le résultat est arrondi à l'unité : les fractions inférieures à 0,5 sont arrondies vers le bas, celles de 0,5 et plus vers le haut (arrondi commercial).

GESTION DU TEMPS ET LIMITES AUTORISÉES

RÉGLEMENTATIONS APPLICABLES AUX COLLABORATEURS ASSURANT DES TOURS.

Annexe 4, chiffres 6-8

Est considéré comme limite autorisée à la fin de la période de décompte un solde positif de +80 heures ou un solde négatif de -25 heures, l'objectif étant que le solde du compte de temps se situe entre 0 et +25 heures.

Les limites autorisées en cours d'année sont de +100 heures et -40 heures.

D'autres limites autorisées en cours d'année peuvent être définies dans le cadre des BAR.

Les limites autorisées en cours d'année sont contrôlées au milieu de la période de décompte. Si la limite supérieure est dépassée à cette date, le temps excédentaire est reporté sur un compte de jours de compensation séparé. Si la limite inférieure est dépassée à cette date, le temps manquant est compensé jusqu'à cette limite, pour autant que les CFF aient été en demeure d'accepter des prestations de travail.

Le respect des limites autorisées et la gestion des comptes de temps dans ce cadre relèvent de la responsabilité du supérieur.

Les soldes de temps de plus de 80 heures sont transférés sur le compte de temps supplémentaire à la fin de la période de décompte.

Les soldes de temps compris entre 25 et 80 heures sont reportés sur un compte de jours de compensation séparé, qui est en principe destiné à financer des jours de compensation supplémentaires. Si ce report entraîne, sur le compte de jours de compensation, un dépassement du solde de 55 heures en raison d'un avoir déjà disponible, le temps au-delà des 55 heures est reporté sur le compte de temps supplémentaire.

Le compte de jours de compensation séparé se compose des éléments suivants:

- a. bonifications en temps pour les jours libres non obtenus ;
- b. bonifications en temps résultant du transfert en milieu d'année du temps de travail dépassant la limite autorisée supérieure en cours d'année ;
- c. durée annuelle du travail, si le solde n'atteint pas encore 55 heures.

Les soldes de temps compris entre 0 et 25 heures sont reportés sur l'année suivante.

En présence d'un solde de temps négatif dû à une demeure de l'employeur, le solde est mis à 0 à la fin de la période de décompte.

Les jours libres résultant du compte de jours de compensation sont attribués, après consultation, au plus tard dans le cadre de la répartition mensuelle.

Cet avoir peut être compensé durant le mois en cours sous forme de minutes, d'heures ou de jours entiers moyennant entente réciproque (codécision).

RÉGLEMENTATIONS APPLICABLES AUX COLLABORATEURS AVEC AUTONOMIE PARTIELLE OU TOTALE DANS LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

CTT Annexe 4, chiffres 9, 10

Est considéré comme limite autorisée à la fin de la période de décompte un solde positif de +80 heures ou un solde négatif de -25 heures, l'objectif étant que le solde du compte de temps se situe entre -25 et +25 heures.

Les limites autorisées en cours d'année sont de +100 heures et -40 heures.

D'autres limites autorisées en cours d'année peuvent être définies dans le cadre des BAR.

Le respect des limites autorisées et la gestion des comptes de temps dans ce cadre relèvent de la responsabilité du collaborateur, lequel bénéficie du soutien de son supérieur pour le respect des limites autorisées.

Les soldes de temps sont reportés sur l'année suivante.

En présence d'un solde de temps négatif dû à une demeure de l'employeur, le solde est compensé à la fin de la période de décompte.

DURÉE DU TRAVAIL DANS LES UNITÉS CENTRALES

CCT Annexe 5 chiffres 3-5

Le temps de travail du personnel des unités centrales et des centrales des divisions peut être accompli du lundi au vendredi de 6h00 à 20h00. Les supérieurs directs sont responsables de garantir un service répondant aux attentes de la clientèle.

Il est possible de travailler volontairement le samedi à la place d'un autre jour de la semaine moyennant l'accord du supérieur direct. Aucune allocation n'est versée.

Est considéré comme limite autorisée durant la période de décompte un solde positif de +100 heures ou un solde négatif de -40 heures. À la fin de la période de décompte, le solde du compte de temps doit être compris entre -25 et +25 heures.

Si un solde du compte de temps dépasse les limites autorisées en cours d'année, le supérieur doit planifier le retour aux limites autorisées avant la fin de l'année civile en concertation (consultation) avec le collaborateur.

Le respect des limites autorisées et la gestion des comptes de temps dans ce cadre relèvent de la responsabilité du collaborateur, lequel bénéficie du soutien de son supérieur pour le respect des limites autorisées.

Les soldes de temps sont reportés sur l'année suivante.

En présence d'un solde de temps négatif dû à une demeure de l'employeur, le solde est compensé à la fin de la période de décompte.

VACANCES

CCT chiffres 73-77, Annexe 4 chiffres 31-32

DÉFINITION

Une semaine de vacances comprend 5 jours de travail et 2 jours libres.

DROIT

Pour chaque année civile, le collaborateur a droit aux vacances suivantes :

- 6 semaines et un jour jusqu'à la fin de l'année dans laquelle il a 20 ans révolus ;
- 5 semaines et un jour dès le début de l'année dans laquelle il a 21 ans révolus ;
- 6 semaines et un jour dès le début de l'année dans laquelle il a 50 ans révolus ;
- 7 semaines et un jour dès le début de l'année dans laquelle il a 60 ans révolus.

FIXATION DES VACANCES

De manière générale, les vacances sont prises du samedi au samedi. Une semaine de vacances compte 5 jours de vacances et 3 jours libres. Selon les possibilités du service, le dimanche après les vacances peut aussi être octroyé comme jour libre. Des exceptions sont possibles dans des cas particuliers, avec l'accord du collaborateur concerné ou de la collaboratrice concernée.

FIN DU TRAVAIL AVANT LES VACANCES

Le dernier jour de travail précédant immédiatement le premier jour de vacances, la fin du travail doit être fixée le plus tôt possible ; une fin du travail après 22h00 n'est pas admise.

Des dérogations ne sont possibles que dans des cas isolés et avec l'assentiment du personnel concerné.

ATTRIBUTION

Les vacances ne seront si possible pas attribuées à un collaborateur pendant une période au cours de laquelle il ne travaille temporairement qu'une partie de la journée pour des raisons médicales.

PERSONNES OCCUPÉES À TEMPS PARTIEL

Les personnes occupées à temps partiel ont le même droit aux vacances que celles occupées à plein temps.

La durée théorique quotidienne moyenne du travail proportionnelle au taux d'occupation s'applique également pendant les vacances.

Les personnes dont le taux d'occupation est variable ou qui travaillent de manière discontinue peuvent toucher une indemnité de vacances en lieu et place des vacances.

IMPUTATION DES ABSENCES SUR LES VACANCES

En cas d'arrêt de travail, les vacances sont réduites selon la formule suivante: Nombre de jours de vacances $\times$ Nombre de jours civils d'absences, divisé par 365 ou 366.

En cas d'absence pour cause de maladie, d'accident ou de service obligatoire, les 90 premiers jours n'entrent pas en considération.

En cas d'absence de plus de 30 jours due à un congé non payé, la réduction est calculée selon la formule indiquée à l'alinéa 1.

Les absences pour cause de maladie, d'accident ou de service obligatoire ainsi que de congé non payé ne peuvent être cumulées pour le calcul de la réduction des vacances que lorsque les limites fixées aux alinéas 2 et 3 sont atteintes.

Les fractions de jours sont abandonnées.

DROIT AUX VACANCES À L'ENGAGEMENT OU EN CAS DE DÉPART

Le droit aux vacances à l'engagement ou en cas de départ en cours d'année civile est calculé proportionnellement à la période d'activité selon la formule suivante :

- Nombre de jours de vacances (droit annuel) × Période d'activité en jours civils, divisé par 365 ou 366.

Les calculs sont arrondis à l'unité : les fractions inférieures à 0,5 sont arrondies vers le bas, celles de 0,5 et plus vers le haut (arrondi commercial).

DROIT AUX VACANCES EN CAS DE CESSATION DES RAPPORTS DE TRAVAIL

En cas de cessation des rapports de travail, les jours de vacances obtenus en trop ne peuvent être compensés par des jours libres non encore obtenus ou par une retenue sur le salaire que si le collaborateur doit quitter l'entreprise par sa propre faute.

La résiliation volontaire des rapports de travail n'est pas considérée comme propre faute.

CESSATION DES RAPPORTS DE TRAVAIL

En cas de cessation des rapports de travail, les arriérés (temps de travail annuel ou vacances) sont payés à 100%.

Le solde des heures supplémentaires est payé avec un supplément de 25%.

CONGÉS

CCT chiffre 78 / Annexe 6

OCTROI DE CONGÉS

Le collaborateur obligé de s'absenter de son travail pour une cause autre que la maladie, un accident, le service obligatoire ou la défense d'entreprise reçoit un congé pour autant qu'il en ait fait la demande en temps utile.

Le congé peut être payé, partiellement payé ou non payé.

OCTROI DE CONGÉS PAYÉS

Les CFF accordent un congé payé dans les cas et la mesure définis ci-après :

Motif du congé	Etendue du congé	Compensation
Mariage (y compris cérémonies civile et religieuse) et remariage	3 jours	oui
Naissance d'un enfant	10 jours	dans l'année
Adoption d'un enfant	10 jours	dans l'année
Décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant	3 jours	oui
Décès des beaux-parents, d'une soeur ou d'un frère, d'une belle-soeur ou d'un beau-frère, d'une belle-fille ou d'un beau-fils, de petits-enfants ou d'arrière-petits-enfants	1 jour	non
Décès d'un des grands-parents, d'un des arrière-grands-parents, d'une tante ou d'un oncle, y compris ceux du conjoint	1 jour	non

Absences pour des raisons familiales telles que:		non
– soins en raison d'un accident ou d'une maladie subite;	jusqu'à 2 jours par cas isolé	
– présence au chevet d'un proche		
Prolongation possible du congé:	au plus 2 jours	
Soins aux enfants dans une famille mono-parentale, pour autant qu'ils ne puissent pas être organisés autrement	jusqu'à 5 jours par année civile	non
Candidature à un poste	le temps nécessaire	non
Déménagement pour des raisons privées	1 jour	oui
Déménagement pour des raisons professionnelles	2 jours	oui
Entretien avec les autorités (le congé n'est accordé que pour répondre à une convocation mais pas pour consulter une autorité de sa propre initiative)	le temps nécessaire	non
Exercice d'une ou de plusieurs fonction(s) publique(s)	jusqu'à 15 jours par année civile	non
Anniversaire de travail		
- pour la 25 ^e année de travail	½ jour	oui
- pour la 40 ^e année de travail	1 jour	oui
Libération de l'obligation de servir	jusqu'à 1 jour	non

CONGÉS PAYÉS À TITRE DE PRESTATION VOLONTAIRE

Les CFF peuvent accorder un congé payé dans les cas et la mesure définis ci-après:

Motif du congé	Etendue du congé	Compensation
Pompiers ; seulement pour les interventions sur alarme, sans l'activité d'instructeur	le temps nécessaire	non
Exercices et cours de pompiers, toutefois pas pour la formation d'officier ou de commandant	jusqu'à 3 jours par année civile	non
Sport d'élite actif et sport d'élite pour handicapés :	par année civile :	non
- pour les membres de l'équipe nationale	jusqu'à 10 jours	
- pour les membres du cadre de la relève	jusqu'à 5 jours	
Direction et gestion du sport pour handicapés	jusqu'à 5 jours par année civile	non
Recherche d'un logement pour des raisons professionnelles	jusqu'à 2 jours	non
Participation à des manifestations du 1 ^{er} mai se déroulant dans le voisinage immédiat	le temps nécessaire	
Participation à des cours de formation de nature syndicale (les associations du personnel contractantes définissent quels sont les cours donnant droit à un congé).	jusqu'à 5 jours en l'espace de 2 années civiles, au maximum 7 jours en l'espace de 3 années civiles	oui, si ont lieu durant des jours ouvrables
Protection civile volontaire, si absence couverte par la carte APG	jusqu'à 2 semaines par année civile	non
Jeunesse et Sport (J+S), si absence couverte par la carte APG	jusqu'à 5 jours par année civile	non
Cours pour moniteurs de jeunes tireurs, si absence couverte par le formulaire APG	jusqu'à 3 jours par année civile	non

CONGÉ DE MATERNITÉ

La collaboratrice a droit à un congé de maternité payé de 18 semaines. En cas de taux d'occupation irrégulier (salaire horaire), la rétribution pendant le congé est calculée d'après la moyenne des heures

payées pendant les douze mois précédant le début du congé.

Si elle le désire, la collaboratrice peut prendre au maximum 2 mois de son congé immédiatement avant l'accouchement; le congé débute au plus tard lors de la naissance.

Si un enfant est mort-né après le sixième mois de la grossesse, la collaboratrice a droit à un congé payé de 2 mois.

Le congé de maternité n'entraîne pas de réduction du droit aux vacances. Le droit aux vacances découlant de la durée du congé et dont il n'a pas été possible de bénéficier avant le congé ne doit pas être compensé en espèces lorsque les rapports de travail sont résiliés sans reprise du travail.

CONGÉ PARENTAL

Sur demande du collaborateur ou de la collaboratrice, un congé parental non-payé pouvant aller jusqu'à trois mois au maximum est accordé.

Ce congé parental doit être pris durant les six années suivant la naissance de l'enfant.

CONGÉ D'ADOPTION

Les collaborateurs accueillant un enfant et prenant en charge son éducation en vue d'une adoption ultérieure ont droit à dix jours de congé payé, sous réserve que l'enfant adopté n'ait jusqu'alors pas vécu dans leur foyer et soit mineur.

Le congé doit être pris dans un délai d'un an.

En cas de salaire horaire, la rétribution durant le congé est calculée d'après la moyenne des heures payées durant les douze mois précédant le début du congé.

CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT, PARTIELLEMENT OU ENTIÈREMENT PAYÉ.

Les CFF peuvent accorder au collaborateur un congé de perfectionnement partiellement ou entièrement payé.

Le perfectionnement doit être directement lié au domaine d'activité du collaborateur concerné et correspondre aux besoins de la planification du personnel.

CONGÉ NON PAYÉ

Un congé non payé est accordé dans la mesure du possible, pour autant que la situation du personnel et le volume de travail le permettent et qu'il n'en résulte aucun inconvénient pour les CFF.

En règle générale, le congé ne doit pas excéder un an; des dérogations sont possibles dans des cas particuliers.

Pour les 30 premiers jours, les CFF prennent à leur charge les cotisations de l'employeur dues à la Caisse de pensions; à partir du 31^{ème} jour, ces cotisations sont à la charge de la personne bénéficiaire du congé.

CONGÉ POUR ACTIVITÉS DE JEUNESSE EXTRA-SCOLAIRES

Le collaborateur a droit, jusqu'à l'âge de 30 ans révolus, à 5 jours au plus de congé non payé par année civile pour des activités de jeunesse extra-scolaires.

Les activités de jeunesse extra-scolaires englobent les activités bénévoles de direction, d'encadrement ou de conseil pour le compte d'une organisation culturelle ou sociale.

Le droit au congé existe également pour la formation ou les cours de perfectionnement nécessaires à l'exercice de ces activités.

LES MODÈLES
D'AVENIR
(RETRAITE
ANTICIPÉE ET
MODÈLES DE
TEMPS DE
TRAVAIL)

La nouvelle CCT des CFF et de CFF Cargo jette aux articles 114 à 118 les bases pour deux nouveaux modèles de préretraite de certains groupes professionnels, largement cofinancés par l'entreprise (Valida, créé sous la forme d'une fondation et Priora), pour un modèle de retraite (Activa, qui consiste à travailler plus longtemps de manière réduite) et pour le modèle de durée de la vie active (Flexa). Les partenaires sociaux ont réglé les détails des modèles dans quatre conventions particulières.

VALIDA

Les collaboratrices et collaborateurs de groupes professionnels qui exécutent des travaux particulièrement pénibles et qui sont faiblement rémunérés peuvent partir à la retraite deux ans avant l'âge prévu ou réduire leur taux d'occupation dès l'âge de 60 ans au plus tôt. La fondation Valida verse la compensation salariale et toutes les cotisations à la caisse de pension.

Les intéressés sont définis en chaînes de fonction complètes. Les valeurs tirées de Toco constituent les bases. Les ayants droit doivent avoir travaillé au moins 15 ans – au cours des 20 dernières années – dans un des groupes professionnels exécutant des travaux particulièrement pénibles, les 5 dernières années sans interruption dans une fonction définie.

Le financement: dès le 1.5.2015 2,5% de salaire par les CFF, 1% de salaire par les collaboratrices et collaborateurs Valida; le démarrage est financé par les CFF.

Les prestations: compensation salariale durant 2 ans, 65% du salaire déterminant. Sont ainsi à disposition en valeur nette 79% du revenu précédent. On obtient une pleine compensation salariale pour les 2 dernières années d'activité, qui correspond approximativement aux revenus disponibles de l'AVS et de la CP à partir de l'âge officiel de la retraite. La fondation Valida continuant à payer les cotisations CP, il n'en résulte pas de réduction de la rente ultérieurement.

Le taux d'occupation peut être abaissé dès l'âge de 60 ans. La

réduction doit être d'au moins 20%. S'il est permis de l'accroître dans un second temps, il n'est en revanche pas possible de faire marche arrière. Ces réductions ne peuvent en effet pas être annulées. Cette préretraite partielle doit être convenue avec l'échelon supérieur s'agissant de l'ampleur de la réduction.

Une activité accessoire est possible; le salaire ne doit cependant pas dépasser 15 000 CHF.

Annonce: au moins 6 mois avant la perception de la prestation. Les prestations sont fournies au plus tôt à compter du 1.6.2016. (www.fondation-valida.ch)

PRIORA

Les CFF apportent leur soutien à certains groupes professionnels qui exécutent des travaux physiquement éprouvants ou qui sont faiblement rémunérés pour leur permettre de quitter partiellement ou entièrement la vie active avant l'âge prévu. C'est ainsi qu'ils financent 80% de la rente-pont au plus tôt trois ans avant l'âge réglementaire de la retraite; les collaboratrices et collaborateurs sont appelés à financer eux-mêmes les 20% restants.

Les intéressés sont définis en chaînes de fonction complètes. Les valeurs tirées de Toco constituent les bases. Les ayants droit doivent avoir travaillé au moins 15 ans aux CFF au cours des 20 dernières années, les 5 dernières années sans interruption dans une fonction définie.

Les prestations: la possibilité d'obtenir une rente-pont et les détails s'y rapportant sont décrits dans le règlement de la CP CFF. Le financement de 80% de la rente-pont par les CFF constitue la seule différence. (Attention: une rente-pont ne remplace que l'AVS manquante, elle ne compense pas la réduction de la rente de la CP.)

De plus amples informations au sujet de la rente-pont figurent au chapitre des assurances sociales, page 77.

Les prestations sont fournies au plus tôt le 1.6.2016.

ACTIVA (TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS DE MANIÈRE RÉDUITE)

Les collaboratrices et collaborateurs abaissent leur taux d'occupation au plus tôt dès l'âge de 60 ans et continuent à travailler de manière réduite pendant trois ans au plus au-delà de la date réglementaire de la retraite. Selon ce qui est prévu, la pension de retraite demeure la même ou elle est plus élevée ou plus basse.

Le modèle Activa est facultatif; toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs y ont accès, à l'exception de celles et ceux faisant appel au modèle Valida.

Le souhait peut venir des deux parties; le modèle implique l'accord de la collaboratrice ou du collaborateur, du supérieur hiérarchique et de l'échelon supérieur. Un éventuel refus doit être justifié; l'instance supérieure sera appelée à se prononcer avec l'appui d'une conseillère ou d'un conseiller RH lorsqu'aucun terrain d'entente n'est trouvé.

Un contrat à durée limitée est conclu. Début: 1.5.2015.

FLEXA

Le modèle de durée de la vie active propose des possibilités individuelles de cumul ou de retrait du temps de travail. Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs engagés de manière permanente aux CFF et à CFF Cargo y ont accès, indépendamment du degré de pénibilité de leur activité et de leur salaire.

Les possibilités de cumul de temps par an:

- À la fin de l'année civile: max. 100 heures du temps de travail annuel, étant entendu que 25 heures demeurent obligatoirement sur le compte du temps de travail annuel.
- Prime de fidélité entière ou partielle.
- Solde de vacances hors du cadre légal.
- Indemnités pour travail du dimanche.
- Indemnités pour travail de nuit.
- 5% ou 10% des retraits annuels fixes ou le 13e mois de salaire, entier ou demi.

Au printemps 2015, on ne savait pas encore quels éléments de temps pouvaient être injectés dans le modèle Flexa lors du passage de l'ancienne à la nouvelle CCT en matière de réglementation de temps.

Les formes de retrait: les avoirs de temps accumulés peuvent être utilisés exclusivement pour

- un congé d'une durée de 4 à 12 semaines,
- une réduction individuelle du temps de travail d'au moins 3 mois,
- une réduction du temps de travail de 50% au plus immédiatement avant la retraite.

Le principe suivant prévaut: une heure «payée» = une heure retirée.

Les rapports de travail subsistent avec le droit à un traitement annuel fixe, à d'éventuelles allocations familiales, à des vacances conformément à la CCT CFF, aux FVP.

Il n'est procédé à aucune réduction en cas de maladie ou d'accident, car le retrait est déjà payé préalablement par l'intéressé au travers d'injections de temps ou d'argent. Le retrait est interrompu et remplacé par le maintien du versement du salaire (lors d'incapacité de jouir de ses vacances).

LA PRATIQUE

La décision portant sur le processus de report de temps accumulé sur l'année suivante est prise périodiquement, chaque année, selon la procédure établie:

- Les demandes de congé de longue durée et de réduction du travail doivent être présentées au plus tard à fin août de l'année précédente.
- L'autorisation est donnée au plus tard à fin novembre de l'année précédente.
- Un refus est possible une première fois, ensuite approbation la 2^e année (texte de la convention).

Le retrait avant la retraite est possible (également avant Valida), mais la réduction du travail est limitée à 50%.

RENSEIGNEMENTS ET INFORMATIONS

Aux CFF, le supérieur hiérarchique est le premier point de contact pour obtenir renseignements et informations (selon le modèle RH CFF).

Certaines informations peuvent être tirées des publications de la CP CFF. C'est ainsi que des informations sur la rente-pont figurent dans le règlement de prévoyance (qui peut être téléchargé) › www.pksbb.ch

Des informations figurent dans l'intranet CFF sous › Modèles d'avenir.

Il est possible de solliciter des calculs individuels auprès de la CP CFF ou des CFF.

ASSURANCES SOCIALES

RÈGLEMENT DE LA CAISSE DE PENSIONS CFF

La caisse de pensions des CFF a la forme juridique d'une fondation. Elle est dirigée paritairement par un conseil de fondation composé de 12 personnes. Ce dernier édicte le règlement de prévoyance dont nous donnons un rapide aperçu ci-dessous.

SALAIRE SOUMIS À COTISATION

Le salaire soumis à cotisation correspond au salaire annuel (inclus l'indemnité régionale) moins la déduction de coordination. Cette dernière est fixée par le conseil de fondation et se monte actuellement à CHF 25 320.– en cas d'activité professionnelle à plein temps.

AFFILIATION

Dès le 1^{er} janvier qui suit le 17^{ème} anniversaire, le personnel est assuré contre les risques décès/invalidité.

BONIFICATIONS DE VIEILLESSE

Les cotisations de l'employeur et de l'assuré sont fixées en pourcentage du salaire soumis à cotisation, compte tenu de l'âge de l'assuré. Ensemble, elles constituent les bonifications de vieillesse.

âge	assuré	employeur	bonification de vieillesse
22–29	7 %	6 %	13 %
30–39	8,5 %	7,5 %	16 %
40–49	10 %	12,5 %	22,5 %
50–65	11,5 %	17,5 %	29 %

Les assurés peuvent augmenter leur cotisations de 2% afin d'améliorer les prestations. Une modification est possible annuellement.

L'AVOIR DE VIEILLESSE

Le financement de l'avoir de vieillesse commence à 22 ans. L'avoir de vieillesse se compose des :

- prestations de libre passage ;
- apports personnels ;
- bonifications de vieillesse ;
- intérêts sur les montants mentionnés plus haut.

Le montant total de l'avoir de vieillesse détermine le niveau des prestations en primauté de cotisation.

DROIT À LA PENSION

Le droit à la pension de vieillesse débute au plus tôt le premier jour du mois qui suit le 58^{ème} anniversaire.

PENSION

Au moment de la retraite, le montant de l'avoir de vieillesse est transformé en une rente. Pour ce faire, on utilise un taux de conversion selon l'âge. Pour les prochaines années, les taux de conversion suivants s'appliquent en cas de retraite à l'âge de 65 ans :

année civile	taux de conversion (age 65 ans)
2016	5,22 %
2017	5,21 %
2018	5,20 %
2019	5,18 %
2020	5,17 %
2021	5,16 %

Le taux de conversion valable pour vous dépend aussi de l'âge auquel vous prenez votre retraite. Le taux de conversion applicable et correspondant à l'année civile sera multiplié par un facteur qui tient compte de l'âge de mise à la retraite effectif.

Age de mise à la retraite	facteur de conversion
58	0,8459
60	0,8843
62	0,9266
64	0,9740
65	1,0000
70	1,1613

GARANTIES DU CHANGEMENT DE PRIMAUTÉ

Pour les assurés ayant atteint l'âge de 52 ans révolus au 31 décembre 2006, sont garantis, en cas de retraite à partir de 62 ans, les montants calculés au 31 décembre 2006 (ancien système) en totalité ou en partie (90, 92 ou 96%). Les détails sont précisés dans le règlement de prévoyance.

PRESTATION EN CAPITAL LORS DE PENSION

Lors de la retraite, l'assuré peut retirer son avoir vieillesse jusqu'à 50% sous forme de capital. Il doit, le cas échéant, faire connaître sa décision à la caisse de pension 6 mois avant la retraite effective. Les assurés mariés ont besoin de l'aval du conjoint. La pension est réduite au prorata du capital retiré.

D'autres dispositions figurent dans le règlement (art. 31).

PENSION TRANSITOIRE

En cas de retraite anticipée, une pension transitoire complète ou partielle (50%) peut être demandée jusqu'à l'âge de l'AVS. A l'âge de l'AVS, la pension transitoire est remboursable par une réduction définitive de la pension. Au décès de l'assuré, le conjoint survivant doit prendre 50% de ce remboursement à sa charge.

La pension transitoire complète est de CHF 2115.– par mois (90% de la rente AVS maximale au moment de la retraite) à condition de compter 10 années de cotisations. Les employés à temps partiel ont

une pension transitoire au prorata du pourcentage de leur temps de travail.

Age de retraite	Remboursement mensuel dès 65 ans, pension transitoire de CHF 2115.–	
	Hommes	Femmes
58	776.75	643.30
59	635.90	510.65
60	499.15	381.95
61	393.05	282.05
62	290.20	185.05
63	190.35	91.05
64	93.70	–.

La pension transitoire peut être pré-financée partiellement ou complètement à partir de 40 ans. Ce pré-financement conduit à une réduction actuarielle des montants du remboursement.

PENSION DU/DE LA CONJOINT(E)

En cas de décès d'un assuré, le droit à une pension de conjoint existe:

- si le conjoint survivant a à sa charge un ou plusieurs enfants; ou
- s'il a été marié au moins 2 ans avec la personne décédée et qu'il a 45 ans révolus; ou
- s'il touche une rente entière de l'AI ou y a droit dans les deux années qui suivent le décès du membre.

La pension du viduité s'élève aux 2/3 de la pension vieillesse ou invalidité de l'assuré.

PENSION D'ENFANT

Les pensions d'enfant sont payées en complément des pensions vieillesse et invalidité. Les enfants des assurés décédés ont également droit à une pension. Le droit à la pension existe jusqu'à l'âge

de 18 ans. Si l'enfant se trouve toutefois en formation, les prestations peuvent se poursuivre jusqu'à 25 ans révolus.

La pension d'enfant s'élève au 1/6 de la pension vieillesse ou invalidité de l'assuré.

CAPITAL-DÉCÈS

En cas de décès d'un assuré sans qu'il y ait droit à une pension de viduité, la caisse de pensions verse un capital-décès équivalant à trois pensions annuelles de viduité. Les détails y relatifs sont précisés dans le règlement de prévoyance.

PENSION D'INVALIDITÉ EN CAS D'INCAPACITÉ DE GAIN

L'assuré a droit à une pension d'invalidité si les rapports de travail ont été résiliés suite à une maladie ou à un accident l'empêchant d'exercer son ancien travail ou toute autre activité raisonnable. Le droit à la pension est réglé selon le degré d'invalidité de l'AI. L'invalidité est complète lorsque l'incapacité de gain est de 70% et plus. Une invalidité partielle est d'au moins 40%.

Le montant annuel de la pension d'invalidité entière correspond à 60% du salaire assuré moyen de l'année civile précédente.

PENSION D'INVALIDITÉ EN CAS D'INVALIDITÉ PROFESSIONNELLE

On parle d'invalidité professionnelle lorsque les rapports de travail sont résiliés à l'âge de 50 ans révolus, après 10 années de cotisations, par suite de maladie ou d'accident, parce que l'employé ne peut plus exercer son ancienne activité et que son employeur n'est pas à même de lui confier une autre activité raisonnable. L'invalidité professionnelle donne droit à une pension d'invalidité complète.

Lors d'invalidité professionnelle partielle et si l'employé conserve une certaine activité professionnelle, la baisse du salaire est compensée par une rente partielle correspondante, à condition que l'assuré compte au moins 10 années de cotisations.

RENTE DE COMPENSATION AI

En cas d'invalidité professionnelle, l'assuré a droit en plus de la pension d'invalidité à une rente de compensation AI, s'il n'a pas droit à une rente AI complète ou à une rente AVS.

Cette rente s'élève à CHF 2115.– et correspond à 90% de la rente AVS maximale. Les employés à temps partiel reçoivent une rente au prorata du degré d'occupation.

SURINDEMNISATION

Les prestations d'invalidité et de survivants de la caisse de pensions sont réduites si, ajoutées à des prestations de tiers (p. ex. SUVA, AVS, AI, assurance militaire, produit de l'activité), elles dépassent le 90% du salaire présumé perdu.

Pour d'autres détails prière de se référer au règlement (art. 26).

DISSOLUTION DES RAPPORTS DE TRAVAIL

Celui qui veut prendre une retraite anticipée peut la demander en respectant le délai de démission de la CCT CFF, au plus tôt à la fin du mois ou il atteint ses 58 ans révolus. Une rente partielle est également possible à partir de ce moment. Après 11 années d'ancienneté, le délai de congé est de 6 mois.

OBLIGATION DE COTISER À L'AVS EN CAS DE RETRAITE ANTICIPÉE

En cas de retraite anticipée volontaire ou pour raisons médicales, les cotisations AVS doivent continuer à être payées jusqu'à l'âge effectif de l'AVS. La cotisation des «non-actifs» est calculée d'après la fortune et le revenu annuel sous forme de rentes multiplié par le facteur 20.

Ces cotisations ne sont pas insignifiantes et s'élèvent, même dans les échelons de fonction les plus bas, à quelque CHF 160.– par mois. Mais elles sont formatrices de rentes. Du fait toutefois qu'elles sont plus modestes que les cotisations sur les salaires, il se peut que la rente AVS soit un peu réduite.

INFOS

www.pksbb.ch / www.av5-ai.info

INFORMATIONS CONCERNANT LE SEV

ORGANISATION DU SEV

CHAMP D'ORGANISATION

Le SEV regroupe les salariées et les salariés exerçant en Suisse une activité dans les transports publics, ainsi que dans les entreprises de transport apparentées et leurs services accessoires.

SOCIÉTARIAT

Peut devenir membre du SEV chaque salariée et salarié exerçant une activité dans le champ d'organisation ci-dessus.

Les membres sont attribués à une sous-fédération et à une section, sur la base de leur activité et de leur lieu de service.

Les membres du SEV sont simultanément membres de la «Coopérative des maisons de vacances SEV» (voir page 98).

Lors du décès d'un membre marié, la veuve, resp. le veuf devient automatiquement membre du SEV, pour autant qu'il ne refuse pas le sociétariat, par écrit, dans le délai de 90 jours.

DÉMISSION

La démission ne peut avoir lieu que pour la fin d'une année civile, en observant un délai de résiliation de six mois (art. 70 CCS). La démission doit être notifiée par lettre recommandée au secrétariat central du SEV, sauf les membres de la sous-fédération PV qui doivent la transmettre à leur propre section.

Si un membre quitte le champ d'organisation du SEV (article 2), la démission peut avoir lieu après un délai de résiliation de trois mois. Le délai de résiliation commence au plus tôt à la fin du mois où le membre quitte le champ d'organisation.

COTISATIONS DES MEMBRES

Pour l'accomplissement de ses tâches, le SEV perçoit de ses membres une cotisation appropriée, qui se décompose en trois parties:

- cotisation SEV de base CHF 30.40 par mois;
- cotisation de la sous-fédération CHF 1.60 à 10.– par mois;
- cotisation de section CHF 1.– à 12.50 par mois.

La cotisation de base SEV est un montant uniforme. Elle est adaptée chaque année au renchérissement conformément à l'indice des prix à la consommation.

Afin d'assurer l'équilibre financier ou pour le financement de dépenses particulières, le comité SEV peut, dans le cadre de l'acceptation du budget, augmenter la cotisation de base ou décider d'une cotisation supplémentaire d'une durée limitée.

La cotisation de la sous-fédération est fixée par l'assemblée des délégués de la sous-fédération et la cotisation de section par l'assemblée des membres de la section ou par l'assemblée des délégués de la sous-fédération.

Les cotisations des sous-fédérations et sections peuvent intégrer des prestations spécifiques.

Cette cotisation globale est déduite directement du salaire ou de la rente. Là où ce n'est pas possible, l'encaissement se fait par la section ou par le secrétariat syndical.

LES ORGANES DU SYNDICAT

CONGRÈS

Le congrès est l'autorité suprême du SEV. Il est constitué de :

• 2 délégués des 8 sous-fédérations	16
• délégués des sections jusqu'à ce que le nombre maximal de 25 délégués soit atteint (attribution sur la base des cotisations versées)	228
• 2 délégués de la commission de jeunesse	2
• 2 déléguées de la commission féminine	2
• 2 délégués de la commission de migration	2
Total	250

La présidence du congrès est composée du président et du vice-président du comité SEV, *Andreas Menet* et *Danilo Tonina*. La durée de leur mandat est de deux ans avec la possibilité d'une réélection pour 2 autres mandats (6 ans en tout). La direction syndicale, la commission de gestion et les secrétaires syndicaux prennent part d'office au congrès (sans droit de vote).

COMITÉ SEV

Le comité SEV est composé du président central ou de la présidente centrale et d'un ou d'une autre délégué/e de chaque sous-fédération ainsi que d'un ou d'une délégué/e des commissions.

Les séances sont conduites par le ou la président/e du comité SEV ou, en cas d'empêchement, par le ou la vice-président/e. Les membres de la direction syndicale prennent part d'office aux séances du comité SEV avec voix consultative. Au besoin, les secrétaires syndicaux/syndicales y participent avec voix consultative.

Le droit de vote est réglé comme suit :

- 2 voix par sous-fédération plus 1 voix par 1000 membres à cotisation entière. Le nombre total des voix est pris en compte pour autant qu'un ou qu'une délégué/e au moins soit présent/e.
- 1 voix par commission.

SOUSFÉDÉRATION	DÉLÉGUÉ/E/S	PONDÉRATION
BAU	Christian Suter Markus Kaufmann	4
RPV	Hanspeter Eggenberger Danilo Tonina	3
AS	Peter Käßler Roland Schwager	7
ZPV	Andreas Menet Pascal Fiscalini	3
LPV	Hans-Ruedi Schürch Patrick Cavelti	4
TS	Werner Schwarzer Roger Derungs	4
VPT	Gilbert D'Alessandro Peter Bernet	10
PV	Ricardo Loretan Bernard Demierre	8
COMMISSIONS		
jeunesse	Janos Joroch	1
féminine	Janine Truttmann	1
migration	Eugenio Tura	1

DIRECTION SYNDICALE SEV

La direction syndicale SEV est composée :

- du président/de la présidente SEV :
Giorgio Tuti;
- de trois vice-présidentes ou vice-présidents au maximum :
Barbara Spalinger, Manuel Avallone;
- de l'administrateur/de l'administratrice des finances :
Aroldo Cambi.

SIÈGE

Le siège du syndicat est le secrétariat central. Il est dirigé par le président SEV.

COMMISSION DE GESTION

La commission de gestion est composée de 5 membres et de 2 membres-remplaçants. Les membres sont élus pour quatre ans par le congrès, sur proposition des sous-fédérations, resp. des commissions. Les sous-fédérations et les commissions veillent à une représentation équitable des régions linguistiques et des sexes.

ORGANISATIONS INTERNES

SOUS-FÉDÉRATIONS

Les sous-fédérations sont des organisations internes du SEV ; elles constituent des associations de divers groupes professionnels. Le SEV est composé des sous-fédérations suivantes :

AS Sous-fédération Administration et Services

BAU Sous-fédération du personnel des travaux

LPV Sous-fédération du personnel des locomotives

PV Sous-fédération des pensionnés

RPV Sous-fédération du personnel de la manœuvre

TS Sous-fédération du personnel service technique

VPT Sous-fédération du personnel des entreprises de transport
concessionnaires

ZPV Sous-fédération du personnel des trains

SECTIONS

Les sections sont des organisations internes du SEV et de leur sous-fédération. Chaque membre du SEV est simultanément membre de la sous-fédération et de la section compétente.

COMMISSION DE JEUNESSE

Le SEV entretient une commission de jeunesse à laquelle peuvent adhérer les jeunes jusqu'à 30 ans.

La commission de jeunesse assume les tâches suivantes :

- Organisation des jeunes au sein du SEV
- Réalisation de projets de recrutement ciblés
- Représentation des intérêts à l'intérieur et à l'extérieur du SEV

COMMISSION FÉMININE

Le SEV entretient une commission féminine. En font partie toutes les femmes organisées au SEV.

La commission féminine assume les tâches suivantes :

- Organisation des femmes au sein du SEV
- Réalisation de projets de recrutement ciblés
- Représentation des intérêts à l'intérieur et à l'extérieur du SEV

COMMISSION DE MIGRATION

Le SEV entretient une commission de migration. En font partie toutes les migrantes et migrants organisés au SEV.

La commission de migration assume les tâches suivantes :

- Organisation des migrant/e/s au sein du SEV
- Réalisation de projets de recrutement ciblés
- Représentation des intérêts à l'intérieur et à l'extérieur du SEV

ORGANISATIONS FAÎTIÈRES

Le SEV est membre des organisations faïtières suivantes :

- Union syndicale suisse (USS) ;
- Fédération européenne des travailleurs du transport (ETF) ;
- Fédération internationale des travailleurs du transport (ITF).

ASSISTANCE JUDICIAIRE ET CONSEILS JURIDIQUES

Le SEV accorde en Suisse et à l'étranger l'assistance judiciaire à ses membres lors de différends de nature civile ou pénale en corrélation avec leur activité professionnelle ou syndicale. L'assistance judiciaire est aussi accordée pour les accidents de la circulation routière se produisant sur le chemin du travail.

L'assistance judiciaire se compose de :

- renseignements juridiques donnés aux membres ;
- l'intervention d'un/une secrétaire syndical/e ;
- l'attribution d'un avocat ou d'une avocate par le secrétariat syndical.

Lorsqu'un membre a un différend avec son employeur ou avec l'administration, le SEV défend ses intérêts en lui accordant l'intervention d'un secrétaire syndical.

Lors de poursuites pénales, le secrétariat syndical désigne l'avocat. Toutefois, on tiendra compte dans la mesure du possible des propositions du requérant.

Les demandes d'assistance judiciaire doivent parvenir au secrétariat syndical, directement ou par l'intermédiaire de la section, dans un délai de 10 jours suivant l'incident.

Les frais d'avocat et de tribunal sont en règle générale supportés par la caisse du SEV. Les amendes ainsi que les participations à des dommages sont à la charge du membre.

Le formulaire de demande d'assistance judiciaire peut être obtenu au 031 357 57 57 ou téléchargé sous www.sev-online.ch.

PROTECTION JURIDIQUE PRIVÉE ET CIRCULATION

PROTECTION JURIDIQUE SEV-MULTI

Les membres SEV peuvent s'assurer dans le cadre d'un contrat collectif entre le SEV et la Coop Protection juridique SA.

L'assurance de protection juridique SEV-Multi est le complément idéal, pour les loisirs et le domaine privé, à la protection juridique professionnelle SEV.

Elle comprend notamment :

- la protection juridique privée
- La protection juridique circulation
- la protection juridique pour les locataires
- la protection juridique pour les consommateurs
- la protection juridique pour les propriétaires
- le droit à des prestations pour les victimes d'actes de violence
- le droit à des conseils d'ordre général (tous domaines juridiques confondus)

La protection juridique SEV-Multi couvre non seulement le membre SEV mais aussi son conjoint ou partenaire vivant en ménage commun avec lui, ainsi que ses enfants célibataires sans activité lucrative vivant sous le même toit.

La prime d'assurance se monte à 78 francs par année. Les apprentis en sont exonérés.

La protection juridique se renouvelle chaque année pour autant qu'elle ne soit pas résiliée par écrit jusqu'au 30 novembre au plus tard pour le 31 décembre de la même année.

Les cas de sinistre ou les questions d'ordre juridique sont à adresser directement à

Coop Protection Juridique SA, Case postale 5764, 1002 Lausanne (tél. 021 641 61 20, e-mail: info@cooprecht.ch).

OCTROI DE SECOURS

Le SEV aide les membres (après au moins une année de sociétariat) qui ont des difficultés financières sans qu'il en soit de leur faute. Le secrétariat syndical SEV peut accorder des secours jusqu'à un montant de CHF 1000.–

- pour des dépenses particulièrement élevées suite à la maladie ou autres cas d'accidents;
- comme participation aux frais d'une cure de repos prescrite médicalement;
- lorsque les prestations d'autres institutions sociales sont épuisées.

Un secours constant n'entre pas en considération. Des conditions peuvent être ajoutées à une décision d'octroi (par ex. un remboursement en cas de démission du SEV avant la date convenue).

OCTROI DE PRÊTS

Le SEV peut accorder des prêts à ses membres pour les aider s'ils sont dans le besoin, jusqu'à concurrence

- d'un montant total de CHF 5000.–.

Les prêts portent intérêts à 4% et sont remboursables mensuellement sur une période de trois ans.

Les prêts sont octroyés pour couvrir une situation de détresse financière faisant suite à des dépenses extraordinaires élevées (p. ex. facture de dentiste ou de médecin non couverte par la caisse maladie, frais de formation, etc.) et pour l'acquisition d'objets ménagers indispensables ou d'autres articles de première nécessité (p. ex. des meubles).

Aucun prêt n'est accordé pour l'immobilier (acquisition, travaux, rénovation), pour des arriérés d'impôts, des articles de luxe, des dépenses normales (voir crédit ci-dessous).

La caisse de prêts SEV n'est ni une banque ni un institut de financement, mais une institution sociale qui est financée par les cotisations des membres. C'est pourquoi il est impératif de connaître le but du prêt. La demande sera soumise à un examen minutieux. La

requérante, le requérant est prié de présenter les factures, quittances et pièces y relatives à la caisse de prêts SEV (indispensable dès CHF 2000.–).

Aucun prêt ne sera accordé si la solvabilité n'est pas suffisante pour le remboursement et si des dettes et/ou des poursuites existent. Avec la demande, un décompte salarial ou de rente actuel et un extrait de l'office des poursuites doivent être remis.

CRÉDIT SEV

Les membres SEV qui ne remplissent pas les conditions pour obtenir un prêt, peuvent demander un crédit

- jusqu'à CHF 5000.–.

Les crédits sont calculés avec un intérêt de 9% et remboursables mensuellement sur une période maximale de 3 ans.

Aucun crédit ne sera accordé si la solvabilité n'est pas suffisante pour le remboursement et si des dettes et/ou des poursuites existent.

ASSURANCE-ACCIDENTS DE L'AGENDA

Le SEV vend à ses membres un agenda de poche et les assure, en même temps, contre les conséquences économiques d'un grave accident. Les maladies professionnelles sont également prises en considération. La prestation de l'assurance est accordée en cas de décès ou d'invalidité totale par suite d'accident ou de maladie professionnelle. L'assurance est valable pour le membre SEV ainsi que pour son conjoint ou partenaire en concubinat pour un montant de CHF 5000.–

L'assurance entre en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier et prend fin le 31 décembre de l'année mentionnée sur la police.

ASSURANCE COLLECTIVE CPT

Les contrats d'assurance collective ne concernent que le secteur des assurances complémentaires. Tous les membres SEV et les membres de leurs familles âgés de moins de 70 ans peuvent adhérer à l'assu-

rance collective. Pour autant qu'ils restent membres SEV, les assurés à l'assurance collective bénéficient de ses prestations même après leur mise à la retraite. Lorsque les conditions du contrat collectif ne sont plus remplies, les enfants des membres SEV peuvent entrer dans l'assurance individuelle de la caisse.

Pour adhérer ou être transféré dans l'assurance collective, une attestation de sociétariat établie par le SEV est nécessaire.

CONDITIONS SPÉCIALES HELVETIA ASSURANCES

Helvetia Assurances est une assurance tous risques qui possède une expérience de plus de 150 ans. Elle offre une palette de produits complète. Son actionnaire principal est la société coopérative Patria auprès de laquelle chaque preneur d'assurance peut conclure une assurance vie.

En cas de conclusion des assurances suivantes, les membres SEV bénéficient de conditions spéciales:

- Prévoyance privée;
- Ménage, responsabilité civile privée, bâtiments, objets de valeur;
- Véhicules à moteur.

CONDITIONS SPÉCIALES BANQUE COOP

Les membres SEV ainsi que leurs conjoints ou leurs concubins/nes bénéficient de conditions avantageuses sur certains produits et prestations de la Banque Coop.

- Compte privé: pas de frais pour la tenue du compte (si le client/la cliente est inscrit à l'E-Set et gère le compte au moyen de l'E-Banking et d'E-Documents);
- Mastercard/Visa: taxe annuelle réduite de 50 pour-cent;
- Carte Maestro: taxe annuelle réduite de 50 pour-cent;
- Hypothèque (fixe et variable): jusqu'à 0,3% de réduction de l'intérêt;
- Planification financière: 25% de rabais général, 50% de rabais à partir d'un volume de nouvelles affaires de CHF 250000, gratuit dès CHF 500000.

Important: Les personnes qui font déjà partie de la clientèle de la Banque Coop et qui veulent profiter d'offres spéciales doivent prendre contact directement avec les conseillers à la clientèle.

RABAIS D'ACHATS

De nombreuses entreprises octroient des rabais sur présentation de la carte de membre SEV. La liste actualisée périodiquement peut être téléchargée sur Internet sous www.sev-online.ch. Plusieurs sections offrent d'autres rabais locaux à leurs membres.

OFFRES DE VACANCES

COOPÉRATIVE DES MAISONS DE VACANCES SEV

Les membres SEV sont en même temps membres de la Coopérative des maisons de vacances SEV, dont le but est d'offrir aux sociétaires ainsi qu'à leur famille des vacances et des possibilités de repos dans son propre hôtel:

- Parc-hôtel Brenscino à Brissago

Les membres SEV reçoivent un rabais de 20 pour-cent à Brenscino.

APPARTEMENTS DE VACANCES DE LA FSG

La Coopérative des maisons de vacances et de ski des cheminots (FSG) loue des appartements de vacances attractifs à Bettmeralp, Grindelwald et Samedan avec un rabais de 10 pour-cent sur le prix de base de la location.

AUTRES INSTITUTIONS

Offres des autres syndicats de l'USS.

- Toutes les offres à des conditions intéressantes et parfois avec des rabais considérables.

BONS DE RABAIS DE VACANCES

Le secrétariat syndical SEV délivre sur demande à ses membres avec des revenus peu élevés des bons de rabais de vacances. Ceux-ci donnent droit à un rabais de

- 25%, mais au maximum de CHF 100.– pour les personnes seules ou de CHF 200.– pour les familles;
- 50%, mais au maximum de CHF 200.– pour les personnes seules ou de CHF 400.– pour les familles

sur le prix de pension des hôtels (sept jours au maximum) ou sur le prix de location des appartements de vacances (deux semaines au maximum).

Les bons de rabais de vacances sont valables:

- dans le parc-hôtel Brenscino du SEV;
- dans les appartements de la Coopérative des maisons de vacances et de ski des cheminots (FSG);
- dans les appartements de vacances loués directement à la Reka;
- dans les appartements de vacances du SSP/VPOD.

Le droit aux bons de rabais dépend du revenu. Les limites des revenus sont adaptées périodiquement par le comité SEV en fonction de l'indice des prix à la consommation (Indice décembre 2014: 98,6 points. Base de l'indice de décembre 2010 = 100).

Membres actifs: Un revenu annuel ne dépassant pas CHF 63 668.– donne droit à un rabais de vacances de 50 pour-cent. Un revenu annuel d'au maximum CHF 66 151.– donne droit à un rabais de vacances de 25 pour-cent. Ces limites de revenus ne se réfèrent qu'au salaire de base. Les allocations ne sont pas prises en compte.

Membres pensionnés: Les membres pensionnés ont droit aux mêmes rabais si leurs revenus se montent à moins de 90% des limites appliquées aux actifs. Les veuves ou les veufs ont droit aux mêmes rabais si leurs revenus sont situés en-dessous de 75% des limites appliquées aux actifs. Pour le calcul du revenu, on se base seulement sur la rente (caisse de pension et AVS) du mois de janvier. Les autres prestations ne sont pas prises en considération.

Lors du calcul du revenu, pour chaque enfant donnant droit à une allocation, un montant de CHF 1000.– peut être déduit du revenu. Cette réglementation ne s'applique pas aux apprentis qui sont dispensés de la cotisation.

CHÈQUES REKA

Les membres SEV bénéficient d'une réduction de 7% lors de l'achat de chèques de voyages Reka. Le montant maximum des commandes se monte à CHF 600.–, resp. deux fois CHF 300.– par année civile, avec paiement préalable. Les cartes de commande à cet usage peuvent être commandées auprès du SEV ou de la section. Il est également possible d'effectuer les commandes par e-mail à : mutation@sev-online.ch.

A réception de la commande, un bulletin de versement est envoyé au membre. Une fois le paiement effectué, les chèques sont délivrés par la Caisse suisse de voyages dans les 7 à 10 jours. Le SEV n'a pas de chèques Reka en stock. Les commandes qui parviennent au SEV en décembre ne seront traitées qu'au début janvier de l'année suivante.

ADRESSES IMPORTANTES

SECRÉTARIAT CENTRAL BERNE

SEV Secrétariat central

Steinerstrasse 35	Tél.	031 357 57 57
Postfach	Fax	031 357 57 58
3000 Berne 6	E-Mail	info@sev-online.ch
	Internet	www.sev-online.ch

SECRÉTARIATS RÉGIONAUX

LAUSANNE

SEV Secrétariat syndical

Avenue d'Ouchy 9	Tél.	021 321 42 52
1006 Lausanne	Fax	021 321 42 51
	E-Mail	sev-lausanne@sev-online.ch

GENÈVE

SEV Secrétariat régional

TPG-Permanence	Tél.	022 731 60 11
Terreaux-du-Temple 6	Fax	022 731 60 28
1201 Genève	E-Mail:	sev-geneve@sev-online.ch

ZÜRICH

SEV Sekretariat Zürich

Birmensdorferstr. 65	Tél.	044 242 84 66
8004 Zürich	E-Mail	sev-zuerich@sev-online.ch

SUISSE ORIENTALE

SEV Sekretariat Ostschweiz

Zwinglistrasse 3	Tél.	071 223 80 30
Postfach	Fax	071 223 80 65
9001 St. Gallen	E-Mail	sev-ostschweiz@sev-online.ch

CHUR

SEV Sekretariat Chur

Gürtelstrasse 24	Tél.	081 284 49 07
Postfach 668	Fax	081 284 91 01
7001 Chur	Mobil	079 629 00 85
	E-Mail	sev-chur@sev-online.ch

BELLINZONE

SEV Segretariato ticinese

viale Stazione 31	Tél.	091 825 01 15
casella postale 1469		
6501 Bellinzona	E-Mail	sev-ticino@sev-online.ch

HÔTEL SEV

Parc-hôtel Brenscino	Té.	091 786 81 11
Via Sacro Monte 21	Fax	091 793 40 56
Casella postale 264	E-Mail	info@brenscino.ch
6614 Brissago	Internet	www.brenscino.ch

