



INFO

mardi, le 11 mai 2021

Systeme salarial CFF

Le SEV s'est battu pour ton salaire

Après la prolongation de trois ans de la CCT CFF, il restait à résoudre une deuxième zone de tensions : la future orientation du système salarial. En approuvant les modifications qui entreront en vigueur le 1er juin 2022 et dont les premières répercussions réelles sur les salaires surviendront en 2023, les délégué-e-s SEV à la conférence CCT ont donné un signal clair, à une forte majorité. Les collègues de Cargo ne sont pas concernés.

L'argument décisif a certainement été l'avenir du modèle de préretraite Valida, qui était tributaire d'un accord sur le système salarial. La solution d'aujourd'hui permet de garantir que Valida repose sur des bases saines, sans que les ayants droit, dont les salaires sont très bas, soient contraints de cotiser encore davantage ou de subir des réductions de prestations.

Le système salarial a de réels avantages. L'évolution des salaires ne sera plus directement liée à l'évaluation des employé-e-s. Pour les bas salaires, l'avancement est même entièrement garanti. Plus le niveau de qualification est élevé, plus l'évolution salariale dépend de la répartition par le chef d'équipe. C'est ce point qui a suscité la plupart des controverses et nourri la crainte que les employé-e-s puissent ainsi être victimes d'arbitraire. Le SEV a donc fait en sorte qu'aucun-e employé-e ne subisse une diminution de salaire parce qu'un autre membre de l'équipe toucherait une hausse. Les règles fixant la répartition des augmentations de salaire sont claires, et nous nous assurerons qu'elles soient correctement appliquées. Il faut également saluer le fait qu'il n'y aura pas d'engagements au-dessous du salaire de base : voilà enfin concrétisée une vieille revendication émanant surtout de nos jeunes membres. Le SEV a également fait en sorte que l'ensemble du personnel conserve dans leur avancement une perspective intacte d'évolution salariale. Il n'y a pas de nouvelles garanties, mais les garanties existantes ne sont pas touchées.

La conférence CCT a néanmoins critiqué l'avancement deux fois plus rapide réservé uniquement aux mécaniciens de locs de la division Voyageurs. Les arguments avancés par les CFF pour justifier ce traitement de faveur envers cette catégorie professionnelle, valent en effet aussi pour les mécaniciens de locs B100 de la division Infrastructure. Or, ils restent sur le carreau ; leur avancement reste donc l'un de nos objectifs. L'accord des délégué-e-s de la conférence CCT à un résultat qui apporte des avantages significatifs à certaines catégories professionnelles, mais moins à d'autres, a exigé d'eux une grande solidarité et c'est en soi une performance remarquable.

Barbara Spalinger
vice-présidente
Direct +41 31 357 57 60
Mobile +41 79 642 82 64
barbara.spalinger@sev-online.ch

SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

Téléphone +41 31 357 57 57
info@sev-online.ch
www.sev-online.ch



INFO

mardi, le 11 mai 2021

Les principaux points de l'accord en un coup d'œil :

Évolution salariale indépendante de la note A, B, C, D ou E obtenue lors de l'évaluation du personnel: il n'y aura plus de lien direct entre l'évaluation du personnel et l'évolution salariale. Cela permettra aux cadres de discuter plus librement lors des entretiens de développement. C'était une revendication des CFF comme du SEV.

Le budget de l'équipe permet de récompenser les bonnes prestations: la décision concernant l'évolution des salaires appartient désormais davantage aux cadres, qui reçoivent un budget d'équipe à cet effet. Le budget de l'équipe est composé de parts individuelles. Les parts budgétaires sont calculées uniquement en fonction de l'expérience et de la position de la personne dans la plage de salaire. Ainsi, les prestations et le comportement individuels ne sont pas pris en compte au départ. Selon le niveau d'exigences, ces parts budgétaires sont entièrement ou partiellement garanties: C'est ce qu'a obtenu le SEV.

Niveau d'exigences	Part garantie
Niveau d'exigences A à D	100%
Niveau d'exigences E à H	65%
À partir du niveau d'exigences I	20%

«Garanti» signifie que cette part est généralement mise en œuvre comme mesure salariale fixe; elle ne peut être diminuée qu'en cas de mauvais résultats ou de mauvaise conduite. Les fonds restants du budget de l'équipe sont répartis par les cadres entre les membres de l'équipe, en tenant compte des prestations et du comportement individuels.

Le SEV a également réussi à faire en sorte que les chefs de team puissent demander des fonds supplémentaires issus d'un budget spécial pour les performances particulièrement bonnes. Cela permet d'éviter une redistribution au détriment des autres membres de l'équipe.

Discussions annuelles sur les salaires: avant la négociation salariale de mai, les cadres communiquent les augmentations finales à chaque membre de leur équipe lors d'un entretien individuel sur les salaires.

Suppression du seuil de 90% ou pas de salaire inférieur à la valeur de base. Cette mesure répond enfin à une vieille revendication du SEV, particulièrement importante pour les personnes en fin d'apprentissage.

Barbara Spalinger
vice-présidente
Direct +41 31 357 57 60
Mobile +41 79 642 82 64
barbara.spalinger@sev-online.ch

SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

Téléphone +41 31 357 57 57
info@sev-online.ch
www.sev-online.ch



INFO

mardi, le 11 mai 2021

Plus d'échelle salariale distincte pour le personnel des locomotives; la grille de salaire du personnel de locomotives sera intégrée à l'échelle de rémunération de base, ce qui simplifiera le système de rémunération. En outre, les mécaniciennes et mécaniciens de catégorie B bénéficieront d'une évolution salariale plus rapide. Malheureusement, la demande visant à permettre un avancement accéléré des mécaniciens de la division Infrastructure n'a pas abouti. Le SEV va poursuivre son engagement dans ce dossier.

Salaires minimum et maximum plus élevés pour les niveaux d'exigence I à M: afin de mieux tenir compte de la situation du marché du travail, la grille de salaires sera légèrement relevée à partir du niveau d'exigence I. Les CFF pourront ainsi recruter plus facilement des collaboratrices et collaborateurs pour les fonctions correspondantes. La Communauté de négociations a fait en sorte que le niveau d'exigence I en bénéficie également.

Transfert vers le nouveau système salarial: le salaire actuel de chaque employé-e est transféré tel quel dans le nouveau système. Les garanties salariales existantes seront maintenues, à moins qu'elles ne soient intégrées dans les salaires en raison du relèvement des grilles de salaires. Nous avons dû nous battre pour cette solution, car la proposition initiale des CFF aurait eu pour conséquence que tous les employé-e-s de longue date se seraient retrouvé-e-s au-dessus de la ligne de contrôle et n'auraient donc eu qu'une évolution salariale limitée.

Moyens pour l'évolution salariale : Les moyens pour l'évolution des salaires seront à nouveau négociés annuellement avec les partenaires sociaux à partir de 2023. La situation financière des CFF jouera un rôle important à cet égard.

D'ici son entrée en vigueur en juin 2022, le SEV fournira des informations sur les détails du nouveau système salarial. Les premières mesures salariales dans le cadre du nouveau processus auront lieu en mai 2023.



Deviens, toi aussi membre du SEV maintenant et nous défendrons tes intérêts !

sev-online.ch/adherer

Barbara Spalinger
vice-présidente
Direct +41 31 357 57 60
Mobile +41 79 642 82 64
barbara.spalinger@sev-online.ch

SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

Téléphone +41 31 357 57 57
info@sev-online.ch
www.sev-online.ch