



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

Info SEV 2025

CCT CFF
CFF Cargo

Le SEV t'offre l'essentiel –
et même un peu plus !

INFO SEV – UN GUIDE POUR LES EMPLOYÉ-E-S CFF

LA CCT CFF/CFF CARGO 2019 ET D'AUTRES FONDEMENTS DES CONDITIONS D'ENGAGEMENT ET DE TRAVAIL AUX CFF, RÉSUMÉS PAR LE SEV.

Chère collègue, cher collègue,

Dans cette brochure, tu découvriras un résumé des fondements contractuels et réglementaires des conditions d'engagement et de travail pour les employé-e-s CFF et CFF Cargo. Elle comprend les principales dispositions de la CCT CFF/CFF Cargo, des facilités de voyage du personnel (FVP), des «modèles d'avenir» (retraite anticipée et modèles de temps de travail) et de la caisse de pensions des CFF. La brochure contient aussi des informations utiles sur le SEV et son fonctionnement ainsi que sur les commissions du personnel.

Elle n'est qu'une synthèse. Elle ne contient pas toutes les dispositions et ne peut pas répondre à toutes les questions. C'est pourquoi nous mentionnons les compilations de règlements contenant les dispositions et prescriptions pouvant être consultées sur le lieu de travail et sur l'intranet des CFF et de CFF Cargo. Le SEV reste à la disposition des membres pour tous renseignements et conseils. Les adresses du secrétariat central et des secrétariats régionaux SEV se trouvent aux pages 84 ss.

Site internet: www.sev-online.ch

Facebook: facebook.com/@verkehrsgewerkschaft

Instagram: instagram.com/gewerkschaft_sev (à partir de la 2e moitié de mai 2024 et pour l'instant uniquement en allemand)

Nous t'invitons aussi à télécharger l'entier de la CCT sur notre site internet en libre accès, sous le lien suivant: www.sev-online.ch/cct-cff – où la présente brochure «Info SEV 2024» peut également être téléchargée.

Cette CCT est la tienne et sans la participation active des membres du SEV durant les négociations, elle ne serait pas aussi bonne. Par ailleurs,

pendant la pandémie le SEV a mis toute son énergie pour prolonger les dernières versions de la convention collective de travail (CCT) CFF et celle de CFF Cargo, qui sont en vigueur depuis le 1er mai 2019. Cette prolongation des deux contrats – valable au moins jusqu'à fin avril 2025 – était précieuse car elle offrait aux employé-e-s stabilité et sécurité, notamment en vertu de la protection contre les licenciements pour des raisons économiques contenue dans les deux CCT. En novembre 2024, après d'âpres négociations, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur une nouvelle prolongation des CCT existantes des CFF et de CFF Cargo jusqu'à fin 2028.

Tu n'es pas encore membre? Alors rejoins-nous! Plus nous sommes nombreux et nombreuses, plus nous sommes forts. C'est toi qui décides! Inscrис-toi sous www.sev-online.ch/adherer

Communication SEV, avril 2025

PS: Certains passages sont soulignés et marqués en rouge pour indiquer les changements par rapport à la brochure «Info SEV 2024» de l'année dernière.

CONTENU

SALAIRE, INDEMNITÉS, FACILITÉS DE VOYAGE	7
Salaire	8
Indemnités et remboursement de frais	13
Facilités de voyage pour le personnel FVP	25
RÉORIENTATION	29
DURÉE DU TRAVAIL, VACANCES, CONGÉS	35
Durée du travail	36
Vacances	52
Congés	55
MODÈLES DE RETRAITE	
ET MODÈLE DE DURÉE DE LA VIE ACTIVE	61
ASSURANCES SOCIALES (CAISSE DE PENSIONS CFF)	67
LES COMMISSIONS DU PERSONNEL DES CFF	77
INFORMATIONS CONCERNANT LE SEV	81
Adresses importantes	84

*SALAIRE
INDEMNITÉS
FACILITÉS DE
VOYAGE*

SALAIRE

PRINCIPE

CCT, chiffre 80

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

ÉVALUATION DE LA FONCTION

CCT, chiffre 81

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 82

Pour chaque niveau d'exigences, une plage salariale définit la valeur de base et la valeur maximale pour les salaires. Chaque plage salariale présente une plage de régulation qui délimite la fixation du salaire. Une ligne de régulation sert d'orientation pour l'évolution du salaire. Celle-ci commence à la valeur de base et se poursuit jusqu'au maximum de la plage salariale.

Le salaire doit se situer dans la plage salariale applicable. Les salaires inférieurs à la plage de régulation sont en principe exclus. Le chiffre 84, alinéas 4 à 6, demeure réservé.

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

CONVENTION SALARIALE

CCT, chiffre 83

À l'engagement aux CFF ou lors d'un changement de fonction ou de niveau d'exigences, le salaire est fixé de concert lors d'un entretien dans le cadre de la plage salariale applicable et l'évolution possible du salaire est pré-

sentée. La formation et l'expérience utile ainsi qu'une comparaison interne et externe servent de base.

ÉVOLUTION DU SALAIRE

CCT, chiffre 84

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 ne devrait pas excéder 20 ans.

Le salaire individuel évolue en fonction du niveau d'exigences et de la part individuelle du budget. Cette part du budget est calculée sur la base de la distance entre le salaire concerné et la ligne de régulation et en fonction des moyens mis à disposition chaque année pour l'évolution du salaire.

Les pourcentages suivants de la part du budget constituent en principe une augmentation de salaire garantie :

- Niveaux d'exigences A à D: 100 %
- Niveaux d'exigences E à H : 65 %
- À partir du niveau d'exigences I : 20 %

La différence entre l'augmentation de salaire garantie et 100 % de la part du budget fait partie du budget alloué au team selon le chiffre 85.

L'augmentation de salaire garantie peut être inférieure ou refusée en cas de prestations ou de comportement insuffisants. Cela doit être justifié et documenté.

Les collaboratrices et collaborateurs en réinsertion professionnelle selon les chiffres 148 et suivants sont exclus de l'évolution du salaire.

Les collaboratrices et collaborateurs en réorientation professionnelle selon les chiffres 161 et suivants sont exclus de l'évolution du salaire.

BUDGET ALLOUÉ AU TEAM

CCT, chiffre 85

Le budget alloué au team est constitué de la différence entre les augmentations de salaire garanties et 100 % des parts de budget du personnel. Il est réparti librement par le cadre dirigeant en fonction des

prestations et du comportement de chaque collaboratrice ou collaborateur. Les moyens financiers non utilisés du budget alloué au team sont ajoutés au budget pour l'évolution du salaire en cas de prestations et/ou de comportement exceptionnels, conformément au chiffre 86.

BUDGET POUR L'ÉVOLUTION DU SALAIRE EN CAS DE PRESTATIONS ET/OU DE COMPORTEMENT EXCEPTIONNELS

CCT, chiffre 86

Le montant du budget pour l'évolution du salaire en cas de prestations et/ou de comportement exceptionnels est défini dans le cadre des négociations salariales annuelles. Pour les collaboratrices et collaborateurs en progression salariale ayant fourni des prestations et/ou un comportement exceptionnels, les cadres dirigeants peuvent faire une demande de fonds supplémentaires issus de ce budget.

ÉCHELLE DES SALAIRES DE BASE EN VIGUEUR

DÈS LE 1^{ER} MAI 2025

niveau d'exigences	valeur de base (CHF)	valeur maximum (CHF)
A	<u>41'489</u>	<u>60'885</u>
B	<u>44'638</u>	<u>65'506</u>
C	<u>48'136</u>	<u>70'640</u>
D	<u>52'049</u>	<u>76'382</u>
E	<u>56'474</u>	<u>82'876</u>
F	<u>61'414</u>	<u>90'125</u>
G	<u>66'942</u>	<u>98'238</u>
H	<u>73'136</u>	<u>107'327</u>
I	<u>80'450</u>	<u>118'060</u>

J	<u>88'895</u>	<u>130'454</u>
K	<u>98'670</u>	<u>144'798</u>
L	<u>109'669</u>	<u>160'939</u>
M	<u>122'060</u>	<u>179'123</u>

Depuis juin 2022, il n'y a plus d'échelle salariale séparée pour le personnel des locomotives. Et il n'y a plus de salaires inférieurs à la valeur de base – le paragraphe «SALAIRE INITIAL INFÉRIEUR À LA VALEUR DE BASE» (CCT, chiffre 86) a été biffé.

PASSAGE À UN NIVEAU D'EXIGENCES INFÉRIEUR

CCT, chiffre 87

En cas de passage à un niveau d'exigences inférieur, le salaire est fixé d'un commun accord au sein de la plage de régulation de la plage salariale applicable au 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 105

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 91

Pour tenir compte des conditions régionales du marché de l'emploi, les CFF versent une allocation régionale dans les cas définis 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	par mois	par heure
		CHF	(1/13) CHF	(1/2221) CHF
1	Bâle, Berne, Lac Léman, Zurich	3000	230.75	1.35
2	Ville de Zurich, Région Genève	4800	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 ZURICH, LAC DE ZURICH

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	Küschnacht (ZH)	1
Lindau	1	Lufingen	1
Männedorf	1	Meilen	1
Niederglatt	1	Niederhasli	1
Nürensdorf	1	Oberembrach	1
Obergлатt	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
Zurich	2		

RÉGION ZOUG

Baar	1	Cham	1
Steinhausen	1	Zug	1

ALLOCATIONS FAMILIALES

CCT, chiffre 93

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 94

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 1/48 du salaire annuel;
- après 20 années d'emploi: une prime correspondant à 1/24 du salaire annuel;
- pour chaque période supplémentaire de 5 ans: 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.

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 DES COLLABORATEURS DU SERVICE D'EXPLOITATION*

CCT, chiffre 95

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 16.– par heure.

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.

CCT, annexe 7, chiffre 2

L'allocation pour travail de nuit selon le chiffre 95 de la CCT est versée pour les tours de travail effectués entre 20h00 et 6h00, le samedi à partir de 18h00. Le début et la fin effectifs du travail sont déterminants. Lors de pauses de plus de trois heures, le droit à l'allocation durant la pause est limité à trois heures.

CCT, annexe 7, chiffre 4

L'allocation pour travail du dimanche selon le chiffre 95 de la CCT est versée pour le temps de travail effectif accompli entre 0h00 et 24h00 les dimanches et pendant les neuf jours fériés déterminants au lieu de travail fixé contractuellement.

***RÈGLES CONCERNANT LES ALLOCATIONS POUR TRAVAIL DE NUIT ET DU DIMANCHE DES COLLABORATEURS DU SERVICE D'EXPLOITATION ET DU SERVICE D'ADMINISTRATION:**

CCT, annexe 7, chiffres 2 à 5

Le décompte s'effectue sur la base des heures et minutes effectives. Ne donnent pas droit à l'allocation :

- a) les majorations de temps de toute nature ;
- b) la participation ou la collaboration à des cours et la délégation à des manifestations sans prestation de travail (y compris le temps de trajet).

ALLOCATIONS POUR TRAVAIL DE NUIT ET DU DIMANCHE DES COLLABORATEURS DU SERVICE D'ADMINISTRATION*

CCT, chiffre 96

Une allocation est versée selon les taux ci-après aux collaborateurs du service d'administration en vertu de l'art. 2, al. 1, let. b, LTr pour le travail effectué pendant la nuit et les dimanches ainsi que durant le jour de la fête nationale et les jours fériés cantonaux.

Le travail de nuit accompli entre 23h00 et 6h00 donne droit à un supplément de salaire de 25%.

Le travail accompli le dimanche et durant les jours fériés, de 0h00 à 24h00, donne droit à supplément de salaire de 50%.

Les jours fériés cantonaux selon l'alinéa 1 sont spécifiés dans une disposition d'exécution.

CCT, annexe 7, chiffres 3 et 5

L'allocation pour travail de nuit selon le chiffre 96 de la CCT est versée pour la période comprise entre 23h00 et 6h00. L'allocation pour travail du dimanche selon le chiffre 96 de la CCT est versée pour la période comprise entre 0h00 et 24h00. Règle concernant les allocations pour travail de nuit et les allocations pour travail du dimanche : Le temps de travail effectivement accompli et ordonné par l'employeur est déterminant, mais pas les pauses. Pour les interventions dans des fonctions du service d'exploitation selon l'art. 2, al. 2, OLDT, les allocations pour travail de nuit

sont accordés selon le chiffre 2 de l'annexe 7 de la CCT (voir plus haut). Les allocations pour travail du dimanche sont accordées selon le chiffre 4 de l'annexe 7 de la CCT (voir plus haut).

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 98

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 11

Est considéré comme service de piquet le temps durant lequel le collaborateur désigné au préalable doit être joignable à tout moment afin de pouvoir intervenir dans un délai déterminé en cas de dérangement en dehors des heures de travail.

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 500 francs pour les services de piquet « degré de disponibilité élevé » et « cas normal » et une indemnisation de 250 francs pour le service de piquet « faible degré de disponibilité ».

Réglementation CFF, K 133.1

SERVICE DE PIQUET « 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 « CAS NORMAL »

Conditions : alarme par téléphone, téléphone portable 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 « FAIBLE DEGRÉ DE DISPONIBILITÉ »

Conditions : alarme par téléphone, téléphone portable ou pager, rappel dans les 15 minutes ; en principe, le collaborateur n'est pas tenu de rester dans un rayon défini et n'intervient pas sur place.

Compensation en temps : pour un tour de piquet d'une semaine (sept jours) : 392 minutes. Possibilité de cumuler des jours de piquet isolés pour former une semaine de piquet. Lorsque le tour de piquet compte moins de sept jours consécutifs, une majoration de temps de 56 minutes est accordée par tour de piquet.

SERVICE DE PIQUET «INTERVENTION OCCASIONNELLE»

Conditions: intervention occasionnelle, au plus tard 6 heures après l'alarme.

Compensation en temps : elle est réglée de cas en cas par la direction spécialisée ; pour un service de piquet d'une semaine (7 nuits plus le samedi et le dimanche) : 242 minutes (un quart de la compensation en temps selon le service de piquet «cas normal»).

INDEMNISATION DES INTERVENTIONS EXTRAORDINAIRES

CCT, annexe 7, chiffre 12

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

CCT, chiffre 97

Une allocation est versée pour l'affectation d'un assistant clientèle en tant que chef Assistance clientèle. 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 6

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 peut demander le remboursement des frais effectifs sur présentation du justificatif, à concurrence de CHF 20.– au maximum. Pour la pause du repas, le temps effectif doit être porté en compte, mais au minimum 30 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.

Selon une décision figurant dans la CCT, le personnel de la plupart des unités d'organisation de I-VU (Infrastructure Maintenance et Entretien) a droit à une indemnité journalière forfaitaire de CHF 19.– comme remboursement pour les repas pris à l'extérieur, de même que le personnel de I-NAT-TC-BIH (Maintenance Telecom).

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.

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 7

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 8

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 9

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 10

Sont considérés 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.

FACILITÉS DE VOYAGE POUR LE PERSONNEL FVP

DROIT AUX FVP

Ont droit aux facilités de voyage les collaboratrices et collaborateurs, les pensionné-e-s, les conjoint-e-s, les enfants, les veuves et les veufs ainsi que les partenaires en concubinage (à la condition de vivre dans le même ménage).

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 de-mi-tarif FVP gratuit. Celui-ci donne droit à la carte journalière FVP et au surclassement journalier et multijours FVP. Dans un tel cas, les membres de la famille perdent leur droit aux FVP et aux FIP.

L'offre complémentaire consiste en une réduction sur l'assortiment commercial. L'offre complémentaire comprend au minimum les abos FVP pour collaborateurs ou membres de la famille, l'AG-FVP pour les membres de la famille et les pensionné-e-s, la carte journalière FVP, la carte multijours FVP et le surclassement journalier 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 <u>40%</u> 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 perdent leur droit à l'offre FVP et FIP.
Collaboratrices et collaborateurs occupés de 20 à <u>39%</u> 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 <u>39%</u> dans une entreprise faisant partie du champ d'application FVP.
		Il donne droit à un «AG FVP temps partiel».
Membres de la famille, pensionné-e-s et leur famille	½ tarif FVP	Abonnement ½ tarif destiné aux membres de la famille d'un ayant-droits à l'AG FVP, aux pensionné-e-s et leur famille, aux veufs et aux veuves.
		<u>Il donne droit à l'offre complémentaire FVP – comme par exemple l'AG-FVP pour membres de la famille avec 35% de rabais sur le prix ordinaire de l'AG-Plus (partenaire ou famille)</u>

OFFRE COMPLÉMENTAIRE FVP

Carte journalière FVP	CHF <u>39.-</u> en 2 ^{ème} , CHF 64.- en 1 ^{ère} classe
Carte multijours FVP (6x)	CHF <u>234.-</u> en 2 ^{ème} classe, CHF <u>384.-</u> en 1 ^{ère} classe
AG-FVP pour seniors (retraité-e-s)	<u>CHF 1976.-*</u> en 2 ^{ème} classe <u>CHF 3218.-*</u> en 1 ^{ère} classe <u>*= 65% du prix normal. Les seniors qui étaient déjà en possession d'un GA-FVP avant le 1er janvier 2024 et qui l'ont toujours renouvelé depuis peuvent continuer à l'acheter avec une réduction de 50%.</u>
AG-FVP pour membres de la famille	<u>35% de rabais</u> sur le prix normal de l'AG Plus (Partner ou Familia)
Surclassement journalier FVP	CHF <u>25.-</u>
Surclassement multijours FVP (6x)	CHF <u>150.-</u>
AG-FVP 1 ^{ère} classe pour collaboratrices et collaborateurs	Niveaux d'exigences K-M (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 » (GRADO DI OCCUPAZIONE DAL 20 AL 39%)

Cercle 1	CHF <u>2597.-</u> en 2 ^{ème} classe CHF <u>4238.-</u> en 1 ^{ère} classe
Cercle 3 (<u>personnel de CFF</u> <u>Cargo et d'autres filiales</u>)	CHF <u>3196.-</u> en 2 ^{ème} classe CHF <u>5216.-</u> en 1 ^{ère} classe

Carte complémentaire CHF 100.–

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

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

Brienz–Rothorn-Bahn, Gornergratbahn, Jungfraubahnen (JB, WAB, SPB, Harder- et Firstbahn), Ferrovia Monte Generoso, Mürren–Allmendhubel, Niesenbahn, Pilatus–Bahnen.

VALEUR FISCALE

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. En cas de rabais plus important, cette prestation 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 LA 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.

RÉORIENTATION

RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE

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

CCT CFF, chiffres 161 à 166 et annexe 8

CCT CFF Cargo SA, chiffres 161 à 164

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 âgé-e-s 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 ont alors la possibilité de rechercher un poste aussi bien à l'interne qu'à l'externe. Ils peuvent compter pendant ce laps de temps sur un soutien sérieux de la part de l'employeur. Les CFF ou CFF Cargo SA sont habilités à procéder à un licenciement si aucun emploi n'est trouvé à l'interne.

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. **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 peu à peu durant les 2, resp. 3 prochaines années, 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. A clarifier avec le service social des CFF. 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. De plus, l'assuré actif peut s'il le désire relever sa cotisation de 2% supplémentaires. Un changement est possible chaque année.

Collaboratrices et collaborateurs avec devoir de prise en charge et un revenu annuel brut **jusqu'à** CHF 120 000 :

- 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 et un revenu annuel brut jusqu'à CHF 120 000 :

- 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.

Collaboratrices et collaborateurs avec devoir de prise en charge et un revenu annuel brut de **plus de** CHF 120 000 :

- 6 mois après le transfert à l'AMC, réduction à 90% du salaire antérieur, toutefois pas en-dessous de CHF 114 000.
- Après une nouvelle période de 6 mois à l'AMC, réduction à 85% du salaire antérieur, toutefois pas en-dessous de CHF 108 000.
- Après une nouvelle période de 12 mois à l'AMC, réduction à 80% du salaire antérieur, toutefois pas en-dessous de CHF 102 000.
- Après une nouvelle période de 12 mois à l'AMC, réduction à 80% du salaire, toutefois pas en-dessous de CHF 96 000.

Collaboratrices et collaborateurs sans devoir de prise en charge et un revenu annuel brut de plus de CHF 120 000 :

- 6 mois après le transfert à l'AMC, réduction à 90% du salaire antérieur, toutefois pas en-dessous de CHF 108 000.
- Après une nouvelle période de 6 mois à l'AMC, réduction à 80% du salaire antérieur, toutefois pas en-dessous de CHF 102 000.

- Après une nouvelle période de 12 mois à l'AMC, réduction à 70% du salaire antérieur, toutefois pas en-dessous de CHF 96 000.

PLAN D'ACTIONS, NOUVEAU POSTE DE TRAVAIL RAISONNABLE

Un plan d'actions 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 personnelle 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.

PERTE DU POSTE DE TRAVAIL APRES LA 58^{ÈME} ANNEE

Le collaborateur qui perd son poste après avoir eu 58 ans révolus reste dans sa division, resp. dans son unité d'affaires, à moins qu'un poste supportable lui soit proposé. Les critères d'un poste supportable sont les mêmes que ceux qui figurent dans l'annexe 8, chiffre 7 (voir ci-dessus). Il n'y a pas de réduction du salaire ni de transfert dans la nouvelle orientation professionnelle (le centre du marché du travail).

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
VACANCES
CONGÉS*

DURÉE DU TRAVAIL

CCT, chiffres 49 à 78, annexes 4 et 5

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

CCT, chiffre 50, annexes 4 et 5

Les dispositions de la LDT, de l'ordonnance relative à la LDT ou de la loi sur 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 (K 134.1) détermine les collaborateurs visés par l'annexe 4 (LDT) et ceux soumis à l'annexe 5 (LTr).

SEMAINE DE CINQ JOURS

CCT, chiffre 52

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 54

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 55

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 56

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

CCT, chiffre 53

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 61 et annexe 4, chiffre 11

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 déplacement sans prestation de travail et les temps de trajet, 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 pauses prises en dehors du lieu de service ; sans prise en compte dans la durée maximale du travail;
- 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.

- autres majorations de temps et forfaits; ceux-ci sont réglés dans le cadre des BAR;
- 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 58

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 :

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

ATTRIBUTION DE TRAVAIL

CCT, chiffre 66

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 14

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 62

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 64

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 65

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 8

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 63

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 69 (avec modifications au 01.01.2020)

NOTION

Pour les collaborateurs soumis à la LDT, est réputé temps supplémentaire le temps qui dépasse de plus de 15 minutes la durée quotidienne du travail prescrit, choisie ou convenue pour des motifs dus à l'entreprise. En cas

de dépassement supérieur à 15 minutes, l'intégralité du dépassement est réputé temps supplémentaire. Lorsque le dépassement est inférieur ou égal à 15 minutes, celui-ci est comptabilisé sous forme de temps variable dans la durée annuelle du travail.

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.

Le solde restant de temps supplémentaire en fin d'année sera payé avec une majoration de 25% lors du versement du salaire du mois de mars de l'année suivante.

PAIEMENT DES AVOIRS EN TEMPS

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 (salaire + garanties de salaire au moment du paiement) par 2050. Pour le temps supplémentaire, le résultat obtenu est majoré de 25%.

TOUR DE TRAVAIL

CCT, annexe 4, chiffres 20 et 21

DÉFINITION/DURÉE : 11 HEURES

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

Pour le personnel assujetti 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 16

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

CCT CFF, annexe 4, chiffre 13

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.

CCT CFF Cargo, annexe 4, chiffre 13

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 19 ss.).

REMISE DU TRAVAIL

CCT, annexe 4, chiffre 15

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

PAUSES

CCT, annexe 4, chiffre 11

BONIFICATIONS EN TEMPS

Sont comptées comme temps de travail:

- a. les pauses hors du lieu de travail, à 15% de la durée; 30% de ce qui dépasse 60 minutes (OLDT art.17);
- b. les pauses au lieu de travail, à raison de 30%, pour autant que pendant le tour de travail plus de deux pauses en tout (y compris 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 annexe 4, ch. 4 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.

BONIFICATIONS DE TEMPS POUR LE TRAVAIL DE NUIT

Les majorations de temps pour travail de nuit annexe 4, chiffre 11, lettre c. sont aussi accordées pour les interruptions de travail comptant comme temps de travail.

TOUR DE REPOS

LDT, art. 8

OLDT, art. 18

DÉFINITION

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

Il peut être réduit une fois à 11 heures entre deux jours sans service.

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 dans la moyenne calculée avec les deux tours de repos suivants.

Au service des travaux, le tour de repos peut en outre être réduit une fois entre deux jours sans service à dix heures, moyennant convention avec les travailleurs ou leurs représentants. (OLDT Art. 51)

JOURS LIBRES

DROIT

CCT, chiffre 72 et annexe 4

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 de l'annexe 4, chiffre 11 (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

CCT, annexe 4, chiffres 25 et 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 dix jours ne sont autorisées qu'avec l'accord des collaborateurs concernés dans des cas isolés ou dans le cadre de la règle de délégation selon annexe 4, chiffre 4.

Des intervalles de plus de 13 jours sont interdits.

Un week-end de repos, constitué du samedi et du dimanche entiers, doit être attribué par mois civil. Des dérogations sont possibles de manière isolée et avec l'accord du collaborateur concerné ou dans le cadre de la règle de délégation selon annexe 4, chiffre 4.

OBTENTION DE JOURS DE REPOS ET DE COMPENSATION

CCT, 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.

CCT, annexe 4, chiffres 6 à 8 (avec modifications au 01.01.2020)

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 +41 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.

Une comparaison entre les avoirs en temps et les limites admises se fait chaque mois. Si les valeurs se situent au-delà des limites, le/la supérieur-e examine sur la base de la répartition des services établie, si le respect des limites peut être garanti à la fin de l'année en cours. Si au vu de la répartition des services, le respect des limites en fin d'année n'est pas possible, le/la supérieur-e doit s'entendre avec le/la collaborateur/-trice sur la manière d'utiliser ou de constituer l'avoir en temps variable et de planifier en conséquence afin de respecter les limites autorisées en fin d'année. Le respect des limites autorisées et la gestion des comptes de temps dans ce cadre relèvent de la responsabilité du supérieur. Les collaborateurs/-trices aident à respecter les valeurs autorisées.

Les soldes de temps dépassant 41 heures sont reportés sur un compte de jours de compensation séparé, qui est en principe destiné à financer des jours de compensation supplémentaires.

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

- a. bonifications en temps pour les jours libres non obtenus;
- b. le solde de temps supérieur à 41 heures à la fin de la période de décompte.

Les soldes de temps compris entre 0 et 41 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

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 +41 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 à 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 +41 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

DÉFINITION

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

DROIT

CCT, chiffre 74

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

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

FIXATION DES VACANCES

CCT, annexe 4, chiffre 31

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

CCT, annexe 4, chiffre 32

Si le dernier jour de travail précédent immédiatement le premier jour de vacances est un vendredi, une fin du travail après 22h00 n'est pas admise. A la demande du collaborateur une fin de service au plus tard à 20h00 doit lui être attribuée. Des dérogations ne sont possibles que dans des cas isolés et avec l'accord du personnel concerné.

ATTRIBUTION

CCT, chiffre 76

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

CCT, chiffre 75

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

CCT, chiffre 78

En cas d'arrêt de travail, les vacances sont réduites selon la formule suivante : nombre de jours de vacances multiplié par le nombre de jours civils d'absences, divisé par 365 ou 366, les fractions de jours sont abandonnées.

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 ci-dessus.

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 du chiffre 78 sont atteintes.

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

CCT, chiffre 77

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

CCT, chiffre 77 al. 5

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

CCT, chiffre 77 al. 3 et chiffres 70 à 71

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

OCTROI DE CONGÉS

CCT, chiffre 79

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

CCT, annexe 6, chiffre 5

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

Motif du congé	Étendue du congé	Compensation
Mariage (y compris cérémonies civile et religieuse) et remariage	3 jours	oui
Naissance d'un enfant (congé paternité)	10 jours	dans un délai de six mois
	+ 10 jours	dans un délai d'une année
Adoption d'un enfant	10 jours	dans un délai d'une année
Décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant	3 jours	oui
Décès des beaux-parents, d'une sœur ou d'un frère, d'une belle-sœur 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: – soins en raison d'un accident ou d'une maladie subite; – présence au chevet d'un proche	jusqu'à 3 jours par cas isolé	non
Prolongation possible du congé:	au plus 1 jour	non
Soins aux enfants dans une famille monoparentale, 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 - pour la 40 ^e année de travail	½ jour 1 jour	oui 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:	
- pour les membres de l'équipe nationale	jusqu'à 10 jours	non
- pour les membres du cadre de la relève	jusqu'à 5 jours	non
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	non
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, s'ils ont lieu durant des jours ouvrables
Protection civile volontaire, si absence couverte par le formulaire APG	jusqu'à 2 semaines par année civile	non
Jeunesse et Sport (J+S), si absence couverte par le formulaire 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 MATERNITÉ

CCT, annexe 6, chiffre 8.

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

Le congé débute lors de la naissance. En cas d'hospitalisation de l'enfant directement après la naissance de façon prolongée et ininterrompue, la durée de l'allocation est prolongée selon l'art.16c al.3 LAPG d'une durée équivalente mais au maximum 56 jours.

Si un enfant est mort-né après la 23ème semaine de grossesse, la collaboratrice a droit à un congé maternité ordinaire de 18 semaines.

Le congé 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 D'ADOPTION

CCT, annexe 6, chiffre 9.

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 précédent le début du congé.

CONGÉ POUR L'ÉDUCATION DES ENFANTS

CCT, annexe 6, chiffre 10

Un congé non payé jusqu'à trois mois pour l'éducation des enfants est accordé au collaborateur qui en fait la demande. Ce congé doit être pris en principe durant les six années suivant la naissance de l'enfant.

CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT, PARTIELLEMENT OU ENTIÈREMENT PAYÉ

CCT, annexe 6, chiffre 11

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

CCT, annexe 6, chiffre 12

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

CCT, annexe 6, chiffre 13

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.

*MODÈLES
DE RETRAITE
ET
MODÈLE DE
DURÉE DE LA
VIE ACTIVE*

La CCT des CFF et de CFF Cargo réglemente aux articles 117 à 121 les 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. En principe, 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.

Financement actuel : 4,8 % de salaire par les CFF, 1 % de salaire par les collaboratrices et collaborateurs Valida.

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.
(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 appelé-e-s 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, dont 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 aux pages 71/72 au chapitre des assurances sociales.

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.

FLEXA

Règlement CFF K 166.3

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.

Chaque année, il est possible d'épargner, au maximum :

- À la fin de l'année civile : au maximum 41 heures dans le cadre des avoirs en temps résultant du dépassement de la durée annuelle du travail selon le chiffre 68 de la CCT CFF/CFF Cargo, 41 heures devant obligatoirement rester sur le compte DAT (temps de travail annuel) pour les collaborateurs soumis à la LDT qui assurent des tours;
- une semaine de vacances au-delà du minimum légal;
- les allocations pour travail du dimanche selon le chiffre 95 et chiffre 96 de la CCT CFF/CFF Cargo;
- les allocations pour travail de nuit selon le chiffre 95 et chiffre 96 de la CCT CFF/CFF Cargo;

- 1 à 7% de la rétribution annuelle fixe ou la moitié/l'intégralité du 13e mois de salaire (part du salaire selon le chiffre 104, alinéa 1 de la CCT CFF/CFF Cargo).

En principe, la combinaison des différents éléments d'épargne ne doit pas dépasser la valeur indicative de 150 heures.

Formes d'utilisation : les avoirs en temps constitués peuvent être utilisés exclusivement aux fins suivantes :

- un congé Flexa de quatre semaines civiles au minimum et de douze semaines civiles au maximum;
- une réduction individuelle du temps de travail d'au moins 3 mois.

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, chiffre 74 ss. et 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).

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
*(CAISSE DE
PENSIONS CFF)*

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 entre autres 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 et l'éventuel bonus) 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.

COTISATIONS RISQUE

Les cotisations risque sont réparties entre les CFF et les assurés (au pro rata du salaire assuré), selon le tableau suivant :

Âge des assuré-e-s	CFF	Assuré-e-s
17–21 ans	0,5%	0,5%
dès 22 ans	1,5%	0,5%

BONIFICATIONS DE VIEILLESSE

Les bonifications de vieillesse dépendent du plan d'épargne choisi par l'assuré actif ou l'assurée active. Sans notification expresse, le plan d'épargne Base est attribué. Le plan d'épargne peut être changé à l'avance, chaque année, au 1^{er} janvier.

L'employeur et l'assuré-e paient les cotisations comme indiqué dans le tableau suivant, l'employeur payant en outre des cotisations de risque de 1,5% jusqu'à l'âge de 65 ans :

Âge	Plan d'épargne Base employeur/assuré-e	Plan d'épargne Plus employeur/assuré-e	Plan d'épargne Extra employeur/assuré-e
22–29	<u>7,5% / 7%</u>	<u>7,5% / 8,5%</u>	<u>7,5% / 10,5%</u>
30–39	<u>9% / 8,5%</u>	<u>9% / 10%</u>	<u>9% / 12%</u>
40–49	<u>13% / 11%</u>	<u>13% / 12,5%</u>	<u>13% / 14,5%</u>
50–65	<u>18% / 12,5%</u>	<u>18% / 14%</u>	<u>18% / 16%</u>
66–70	<u>9,25% / 7,75%</u>	<u>9,25% / 7,75%</u>	<u>9,25% / 7,75%</u>

Les cotisations d'épargne volontaires possibles dans le passé ont été supprimées et remplacées par la possibilité de choisir un plan d'épargne.

L'AVOIR DE VIEILLESSE

Le financement de l'avoir de vieillesse commence à 22 ans. Les cotisations versées par l'assuré et l'employeur sont mises en compte de l'avoir vieillesse de chaque employé en tant que bonification de vieillesse. L'âge est calculé de la même manière pour tous les assurés : année civile en cours moins année de naissance = âge.

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 – voir également le chapitre sur les modèles de retraite et le modèle de durée de la vie active aux pages 61 ss.

PENSION

Le taux de conversion (indépendamment du sexe) est dépendant de l'année civile dans laquelle débute la pension de vieillesse et de l'âge au moment de la mise à la retraite. L'âge est déterminé au mois près.

Le calcul s'effectue en deux phases. Le taux de conversion pour l'âge de référence de 65 ans est d'abord déterminé par l'année civile dans laquelle débute la pension de vieillesse. Celui-ci dépend de la prétention choisie par l'assuré actif conformément à l'art. 28 al. 2 du règlement de prévoyance (voir paragraphe «Options à choix pour la rente de la/du partenaire» à la page 73).

Taux de conversion en cas de mise à la retraite à l'âge de 65 ans:

Année civile	Prétention (rente partenaire) 60%	Prétention deux tiers	Prétention 75%
2023	4,61%	4,54%	4,47%
2024	4,59%	4,53%	4,46%
2025	4,57%	4,51%	4,44%
2026	4,56%	4,50%	4,43%
2027	4,54%	4,49%	4,42%

En cas de mise à la retraite avant ou après l'âge de 65 ans, ce taux de conversion est multiplié par le facteur suivant afin de déterminer le taux de conversion effectif:

Âge de mise à la retraite	Facteur avant / après 65 ans	Âge de mise à la retraite	Facteur avant / après 65 ans
58	0,8231	65	1,0000
59	0,8450	66	1,0318
60	0,8678	67	1,0660
61	0,8917	68	1,1029
62	0,9167	69	1,1427
63	0,9429	70	1,1858
64	0,9705		

PRESTATION EN CAPITAL LORS DE LA RETRAITE

Lors de la retraite, l'assuré-e peut retirer son avoir vieillesse jusqu'à 100% sous forme de capital, sous réserve de l'art. 10 al. 7 du règlement de prévoyance. L'assuré-e doit, le cas échéant, faire connaître sa décision à la caisse de pension un mois avant la retraite effective. Les assuré-e-s marié-e-s ont besoin de l'aval de leur partenaire. Les apports personnels effectués par les assuré-e-s au cours des trois années précédant leur retraite ne peuvent pas être versés sous forme de capital. D'autres dispositions figurent dans le règlement de prévoyance (art. 30).

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-e, le conjoint survivant doit prendre 50% de ce remboursement à sa charge.

La pension transitoire complète est de CHF **2268.–** par mois (90% de la rente AVS maximale au moment de la retraite) à condition de compter 10 années de cotisations. Les années de cotisations manquantes provoquent une réduction de 10% par année manquante. Les employés à temps partiel ont une pension transitoire au prorata du pourcentage de leur temps de travail.

Remboursement de la pension transitoire: A défaut de préfinancement selon l'art. 32, la pension de vieillesse est réduite du montant ci-dessous par 1000 francs de pension transitoire touchés:

Âge au début du versement de la pension transitoire	Âge ordinaire AVS / Réduction de la pension en francs par 1000 fr. de pension transitoire	
	65 (hommes)	64 (femmes)
58	305,45	253,55
59	251,65	202,55
60	198,90	152,50
61	157,50	113,25
62	116,90	74,75
63	77,15	37,00
64	38,15	0,00
65	0,00	0,00

Début du remboursement par exemple en 2023 : tableau pour les assuré-e-s pensionné-e-s dont la participation aux coûts pour la pension transitoire – selon l'art. 31, al. 7 du règlement de prévoyance – s'élève à 100% pour la pension transitoire perçue à l'âge de 58 et 59 ans et à 80% à partir

de l'âge de 60 ans. L'âge au début du versement de la pension transitoire est déterminé au mois près.

La pension transitoire peut être pré-financée partiellement ou complètement [à partir de l'âge de 40 ans](#) (selon l'art. 32 du règlement de prévoyance). Ce pré-financement conduit à une réduction actuarielle des montants du remboursement.

AUGMENTATION DE L'ÂGE DE LA RETRAITE AVS DES FEMMES

L'âge de la retraite ordinaire des femmes va progressivement passer de 64 à 65 ans. La première augmentation, de trois mois, est prévue un an après l'entrée en vigueur de la réforme, soit en 2025, et s'appliquera aux femmes nées en 1961. Les femmes nées en 1962 doivent travailler six mois de plus jusqu'à la retraite ordinaire, les femmes nées en 1963 neuf mois de plus et les femmes nées en 1964 jusqu'à 65 ans. À partir de 2028, l'âge de la retraite sera de 65 ans aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

Les femmes nées entre 1961 et 1969 font partie de la **génération transitoire**, elles reçoivent une compensation financière et ont le choix entre deux options:

1) Option supplément: les femmes travaillant jusqu'au nouvel âge de la retraite prévu dans leur cas percevront en contrepartie un supplément à vie sur leurs rentes AVS. Les femmes aux revenus modestes reçoivent un supplément plus important. Le supplément mensuel s'élève au maximum à:

- 160 francs pour un revenu inférieur ou égal à 58 800 francs (quatre fois la rente individuelle AVS minimale)
- 100 francs pour un revenu compris entre 58 801 et 73 500 francs (cinq fois la rente individuelle AVS minimale)
- 50 francs pour un revenu égal ou supérieur à 73 501 francs,

Seules les femmes nées en 1964 et 1965 vont recevoir le supplément entier. Jusqu'à l'année de naissance 1970, la compensation baissera progressivement à zéro.

2) Option perception anticipée: Les femmes de la génération de transition peuvent également refuser l'augmentation de l'âge de la retraite

et opter pour une retraite anticipée. Elles pourront prendre leur retraite à 64 ans (ou avant), mais leur rente sera réduite en raison de ce départ anticipé. La réduction de rente est beaucoup moins forte pour les bas salaires que pour les salaires élevés.

Pour plus d'informations, voir <https://www.vermoegenzentrum.ch/fr/competences/reforme-avs-les-consequences-pour-les-futurs-rentiers>

OPTIONS À CHOIX POUR LA RENTE DE LA/DU PARTENAIRE

Au moment du départ à la retraite il y a la possibilité de déterminer le montant de la rente de la/du partenaire après le décès de l'assuré-e. Ce choix a des répercussions sur le montant de la rente de l'assuré-e. La décision est unique et ne peut plus être changée. Ceci est aussi valable pour chaque étape d'une retraite partielle.

Taux de conversion en cas de mise à la retraite à l'âge 65 ans:

Année civile	Rente de la/du partenaire = 60%	Rente de la/du partenaire = 2/3	Rente de la/du partenaire = 75%
2023	4,61%	4,54%	4,47%
2024	4,59%	4,53%	4,46%
2025	4,57%	4,51%	4,44%
2026	4,56%	4,50%	4,43%
2027	4,54%	4,49%	4,42%

En cas de départ à la retraite avant ou après l'âge de 65 ans, ce taux de conversion est adapté en conséquence – voir tableau à la page 70.

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 5 ans avec la personne décédée et qu'il a 45 ans révolus.

La pension de viduité du/de la conjoint-e se situe entre 60% et 75% selon l'option choisie au moment du départ à la retraite par la personne assurée.

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

PENSION D'INVALIDITÉ EN CAS D'INCAPACITÉ DE GAIN

L'assuré-e 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. Pour déterminer le droit à la pension, c'est le taux d'invalidité de l'assurance invalidité (AI) qui fait foi, cela peut partir d'un taux d'invalidité de 40% et augmenter graduellement jusqu'à une invalidité complète, dès 70% de taux d'invalidité.

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 doivent être résiliés par l'employeur par suite de maladie ou d'accident parce que l'employé.e ne peut plus exercer son ancienne activité et que l'employeur n'est pas à même de lui confier une autre activité raisonnable. L'invalidité professionnelle donne droit à une pension d'invalidité complète.

Si la réinsertion a débuté avant le 1.4.2023, les conditions pour bénéficier de l'invalidité professionnelle sont que l'employé.e ait 50 ans révolus et ait cotisé durant 10 années.

Pour les réinsertions dès le 1.4.2023, les conditions sont que l'employé.e ait 55 ans révolus et ait cotisé durant 15 années. L'invalidité professionnelle est octroyée aux collaboratrices et collaborateurs jusqu'au niveau d'exigences J.

Lors d'invalidité professionnelle partielle et si l'employé.e conserve une certaine activité professionnelle, la baisse du salaire est compensée par une rente partielle correspondante, à condition que l'employé.e remplisse les conditions requises.

RENTE DE COMPENSATION AI

En cas d'invalidité professionnelle, l'assuré-e 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 2268.– 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 où 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.

Maintien de l'assurance dans la caisse de pension après la résiliation du contrat de travail par l'employeur: Les assuré-e-s dès 58 ans révolus dont les rapports de travail sont résiliés par l'employeur ont la possibilité de rester dans la caisse de pension avec le même salaire cotisant. Ils peuvent maintenir l'assurance en totalité ou uniquement pour les

risques décès et invalidité. Ils paient pour cela, en plus de leurs propres cotisations, celles de l'employeur. Dans un délai maximal de deux ans les prestations d'assurance doivent être retirées sous forme de rente et il n'est plus possible de retirer ni de nantir la prestation de libre passage pour l'acquisition d'un logement à usage propre (art. 10 du règlement de prévoyance CP CFF).

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.avs-ai.info

*LES
COMMISSIONS
DU PERSONNEL
DES CFF*

LES COMMISSIONS DU PERSONNEL DES CFF

Depuis la création de leur première convention collective de travail (CCT) en 2000, les CFF mettent en œuvre la participation dans l'entreprise. L'article 116 de la CCT en constitue la base : «Les CFF (Cargo) et leurs collaborateurs collaborent en matière de sécurité au travail, de protection de la santé et de gestion de la santé dans l'entreprise dans le cadre de la participation dans l'entreprise.». Les objectifs et les contenus de la participation, la structure et l'élection des commissions du personnel (CoPe), les droits et les obligations, l'indemnisation, la formation continue et la protection des membres des CoPe, etc. sont réglés dans la CCT 2019 dans la troisième partie «Participation dans l'entreprise» et dans deux annexes à la CCT.

Les partenaires sociaux ont négocié diverses modifications concernant la participation dans l'entreprise dans le cadre du renouvellement de la CCT au 1er mai 2019, ces changements sont entrés en vigueur au 1er janvier 2020. Cela concerne également la nouvelle structure de la CoPe qui donne plus d'importance à la CoPe surface.

Lors de chaque renouvellement de la CCT, tous les sièges des CoPe sont mis au concours. De telles **élections générales** ont donc eu lieu pour la dernière fois en 2019 – respectivement en 2020 pour la division Infrastructure, avec un peu de retard. De plus, des **élections complémentaires** sont organisées chaque année pour pourvoir les sièges vacants des CoPe, aussi en [2025](#). Des informations plus précises sur les élections des CoPe et sur les CoPe en général, ainsi qu'une liste de tous les membres des CoPe, sont disponibles sur l'intranet des CFF et de CFF Cargo.

Voici les président-e-s de la CoPe Entreprise et des CoPe Divisions en [avril 2025](#):

COPE ENTREPRISE CFF

Président: Patrick Bellon

patrick.bellon@sbb.ch

COPE DIVISION VOYAGEURS – PRODUCTION ET MARCHÉ

Président: Michel Roth

michel.roth@sbb.ch

COPE DIVISION INFRASTRUCTURE

Président: Patrick Bellon

patrick.bellon@sbb.ch

COPE DIVISION UNITÉS CENTRALES & IMMOBILIER

Président: Bruno Lochbrunner

bruno.lochbrunner@sbb.ch

COPE DIVISION CARGO

Président: Alex Brunner

alex.brunner@sbbcargo.com

Les noms et les données de contact des président-e-s des CoPe surface peuvent être trouvés sur l'intranet CFF/CFF Cargo.

*INFORMATIONS
CONCERNANT
LE SEV*

Avec ses quelque 37000 membres, le **Syndicat du personnel des transports SEV** est le plus grand syndicat dans le domaine des transports publics et touristiques. Il organise le personnel des branches rail, bus/trafic d'agglomération, navigation, chemins de fer touristiques et trafic aérien. Les membres sont répartis dans les sous-fédérations et les sections en rapport de leur profession et de leur lieu de service. Les sous-fédérations sont des associations de diverses catégories professionnelles. Le SEV est constitué des sous-fédérations suivantes:

- AS: personnel de l'administration et des services,
- BAU: personnel des travaux,
- LPV: personnel des locomotives,
- PV: pensionnés CFF,
- RPV: personnel de la manœuvre,
- TS: personnel du service technique,
- VPT: personnel des entreprises de transport privées,
- ZPV: personnel des trains.

De plus le SEV a une commission de jeunesse, une commission des femmes et une commission de migration. Il est également membre des organisations faîtières suivantes:

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

Il est possible de trouver de plus amples informations sur l'organisation du SEV à l'adresse sev-online.ch/fr/le-sev

Formulaire d'adhésion au SEV en ligne:

www.sev-online.ch/adherer

COTISATION DE MEMBRE

Pour accomplir ses tâches, le SEV prélève une cotisation de membre adaptée qui se compose de trois parties:

- la cotisation de base SEV, fixée par le comité SEV (actuellement CHF 32.– par mois);
- la cotisation de la sous-fédération, fixée par l'assemblée des délégués de chaque sous-fédération (se situe actuellement entre CHF 0 et CHF 8.40 par mois selon la sous-fédération);
- la cotisation de la section, fixée par l'assemblée des membres de la section (se situe actuellement entre CHF 0 et CHF 12.50 par mois selon la section).

La totalité de la cotisation est déduite directement du salaire ou de la rente. Si cela n'est pas possible, elle est facturée par la section ou par le secrétariat central.

PRESTATIONS DU SEV

L'activité principale du SEV est la représentation collective des intérêts de ses membres lors des négociations des conventions collectives de travail (CCT), sur les salaires et les conditions de travail.

Mis à part cela, le SEV propose de nombreuses prestations individuelles:

- assistance judiciaire professionnelle (cf. www.sev-online.ch/fr/tes-droits),
- la protection juridique privée SEV-Multi,
- des prêts et crédits pour les situations de détresse,
- des offres de formation,
- des rabais pour les vacances, certaines assurances, la banque Cler et auprès d'autres partenaires.

Toutes les informations sur ces prestations individuelles du SEV se trouvent sur www.sev-online.ch/avantages

Enfin, le SEV délivre à ses membres des informations sur les thèmes d'actualité par divers canaux: le Journal SEV (parution toutes les trois semaines), différentes newsletters, le site internet (www.sev-online.ch) et la page Facebook (@verkehrsgewerkschaft).

ADRESSES IMPORTANTES

SECRÉTARIAT CENTRAL BERNE

SEV Secrétariat central

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

SECRÉTARIATS RÉGIONAUX

LAUSANNE

SEV Secrétariat régional

Avenue d'Ouchy 9	Tél.	021 321 42 52
1006 Lausanne	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

ZURICH

SEV Sekretariat Zürich

Volkshaus		
Stauffacherstrasse 60	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

COIRE

SEV Sekretariat Chur

Gürtelstrasse 24	Tél.	081 284 49 07
Postfach 668	Fax	081 284 91 01
7001 Chur	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

OLTEN

SEV-Büro Olten

Baslerstr. 32	Tél.	031 357 57 95
4603 Olten		



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

sev-online.ch