

## **CCT 4 CFF : Un bilan positif pour les cadres et pour l'ACTP !**

Vendredi 26 novembre 2010

Les négociations CCT sont maintenant terminées, CFF et syndicats étant tombés d'accord dans la nuit de jeudi à vendredi sur les derniers points restés en suspens. Principale nouveauté de la CCT 4 CFF et CCF Cargo: le système de rémunération ToCo CCT. Pour les niveaux d'exigences supérieurs (NE), anciennement échelons de fonction (EF), la plage de salaire est, pour une part, sensiblement augmentée, ceci en raison d'une adaptation au marché du travail. Ainsi, les membres de l'ACTP se trouvent plutôt parmi les gagnants du nouveau système salarial. Simultanément, des dispositions transitoires ont été convenues, lesquelles garantissent qu'aucune baisse de salaire n'interviendra en raison du nouveau système salarial. En outre, l'ACTP s'est engagée pour que les prestations soient à l'avenir mieux reconnues. La CCT 4 est valable au moins jusqu'à fin 2014.

La délégation de négociations de l'ACTP a contribué de manière déterminante à ce bon résultat. Afin de rapprocher les positions partiellement éloignées des deux parties, l'ACTP a souvent agi en tant que médiatrice. A côté de cela, et grâce à ses talents de négociatrice, elle a pu amener dans la CCT 4 les points importants ci-après.

### **L'ACTP – un David vainqueur**

Bien que l'ACTP soit une relativement petite association de personnel, sa délégation de négociations a pu contribuer de manière déterminante au résultat.

Ainsi une réglementation transitoire extrêmement généreuse en faveur des cadres a pu être trouvée : tous les collaborateurs CFF – aussi les cadres – qui bénéficient du droit acquis selon le nouveau système ToCo CCT recevront à l'avenir au moins la moitié des hausses générales de salaire et ceci sur l'entier du salaire, sans restriction vers le haut. C'est une amélioration claire par rapport à aujourd'hui où les bénéficiaires d'un droit acquis étaient exclus des hausses générales de salaire.

### **Extension au lieu de péjoration dans le domaine des congés sabbatiques**

Pour l'EF 20 actuel (nouvellement classé dans le niveau d'exigences K de ToCo CCT), l'ACTP a pu obtenir que l'abonnement général de 1<sup>ère</sup> classe soit NOUVELLEMENT délivré gratuitement et que, de plus, le droit à la 1<sup>ère</sup> classe à l'étranger soit maintenu. Les cadres en EF 20 pourront également obtenir des congés sabbatiques (droit tous les 10 ans). Ceci est lié à la renonciation à la notation du temps de travail. Ce n'est que grâce à l'intervention ferme de l'ACTP que, dès l'EF 21, le droit actuel à des congés sabbatiques subsiste tous les 7 ans (les CFF et les autres associations de personnel voulaient une prolongation du délai à 10 ans).

### **L'ACTP contre une redistribution**

Le SEV a essayé à plusieurs reprises d'obtenir une redistribution des moyens en faveur des niveaux d'exigences inférieurs, déjà bien payés en comparaison du marché. Grâce à l'intervention de la délégation de l'ACTP, les courbes salariales ont été augmentées globalement et linéairement à 1% au-dessus du niveau actuel du marché. Ainsi pour les cadres une bonne base, conforme au marché, a été trouvée dans le nouveau système salarial ToCo CCT.

### **Les CFF restent un employeur social**

L'ACTP s'est engagée dans la phase finale des négociations au côté des autres associations de personnel pour que les salaires minimaux aux CFF soient légèrement augmentés et non abaissés comme l'avaient planifié les CFF au départ. La délégation de négociations des CFF y a heureusement vu un plus pour les CFF en tant qu'employeur attractif et social. Ainsi le nœud gordien a été tranché et les négociations ont pu être conclues plus rapidement que nous le craignons en son temps.

### **Bilan de la délégation de négociations de l'ACTP**

Nous sommes d'avis que la CCT 4 représente pour les CFF un progrès réjouissant vers une meilleure conformité au marché. Ceci revêt une grande signification face à la pression croissante vers une libéralisation (inter)nationale. De manière simplifiée on peut dire que, soit les CFF créent par eux-mêmes une plus grande proximité avec le marché, soit le milieu (politique) exigera et introduira plus rapidement et plus durement une libéralisation (ceci est aussi un résultat de notre rencontre suisse 2/10 sur le thème de la libéralisation dans le trafic voyageurs). Et cela toucherait plus durement des CFF non préparés au marché que toute autre entreprise saine et concurrentielle. Avec la nouvelle CCT ToCo, les CFF restent en outre un employeur social et c'est grâce aux réglementations transitoires généreuses qu'aucun collaborateur des CFF ne verra son salaire baisser.

Pour les cadres, ToCo ouvre de nouvelles perspectives et leurs bonnes prestations seront mieux récompensées. Les plages salariales, partiellement sensiblement supérieures pour les niveaux d'exigences les plus élevés, rendront à nouveau le contrat selon CCT plus attractif pour les cadres. Ainsi les CFF devraient réussir à l'avenir à recruter plus facilement les meilleurs collaborateurs et à les garder. Avec un classement de chaque poste au niveau du Groupe, une meilleure équité sera également créée.

En conséquence, une approbation claire du résultat des négociations sera proposée au Comité central de l'ACTP le 8 décembre 2010.

La nouvelle CCT 4 entre en vigueur le 1.7.2011 et court au moins jusqu'au 31.12.2014.

Markus Spühler  
Président

Urs Meier  
Gérant d'affaire

Sur la page suivante, l'information officielle des CFF en tant que partenaire de négociations.

## Les CFF se dotent d'une nouvelle CCT.

Vendredi, 26 Novembre 2010 @ 10:30, Info Subito

**Les négociations CCT sont maintenant terminées, CFF et syndicats étant tombés d'accord dans la nuit de jeudi à vendredi sur les derniers points restés en suspens. Principale nouveauté de la CCT 4 CFF et CCF Cargo: le système de rémunération ToCo CCT. Sans oublier les dispositions transitoires, lesquelles empêchent toute diminution de salaire. La CCT 4 restera en vigueur jusqu'au 2014.**

Actuellement, les systèmes de classification, d'évaluation et de rémunération des CFF diffèrent d'une division à une autre et n'ont que peu de points en commun, créant ainsi des inégalités devenues inconcevables pour les collaborateurs. Le projet ToCo CCT («Total Compensation», «Compensation totale» en français) instaure dans la CCT 4 un système de rémunération qui pallie les failles décelées de longue date par les collaborateurs, les syndicats et les CFF.

Le projet ToCo CCT apporte de multiples améliorations. Avec ToCo CCT, les CFF se dotent d'un système de rémunération à la hauteur des besoins actuels des collaborateurs et des entreprises: ToCo tient compte des exigences d'un poste, récompense les performances individuelles, prend en compte la réalité du marché du travail, tout en promouvant transparence et égalité des salaires en interne.

Adapté aux exigences: pour chaque poste, des exigences pertinentes sont définies selon un système uniforme, lesquelles constituent la base du développement, du recrutement, de l'évaluation et de la rémunération du personnel. Adapté aux performances: en lieu et place d'automatismes pesants, un système flexible est mis en place, qui encourage et récompense les bonnes prestations. Adapté au marché: le système ToCo CCT permet aux CFF de verser à tous les échelons des salaires plus conformes aux rémunérations du marché, ce qui a pour effet de renforcer leur position sur le marché de l'emploi. Transparent et uniforme: le système de rémunération est appliqué uniformément à l'échelle des CFF, créant ainsi des conditions transparentes et permettant la comparaison et l'équité des salaires dans l'ensemble de l'entreprise. Favorable au développement: l'évaluation du personnel est valorisée en tant qu'instrument de développement, l'encouragement et le développement des collaborateurs gagne en importance. ToCo CCT n'engendre aucune diminution de salaire.

Dans le cadre des négociations CCT 4, des dispositions transitoires extrêmement favorables sur le plan social ont été convenues avec les partenaires sociaux. Elles garantissent à tous les collaborateurs le maintien de leur salaire actuel avec le passage au système ToCo CCT. En tant qu'employeur bienveillant même dans les périodes de changement, les CFF sont prêts à assumer les coûts de cette généreuse réglementation, de l'ordre de plusieurs dizaines de millions de francs.

### Négociations exigeantes

«Les négociations avec les partenaires sociaux se sont révélées très exigeantes», a relevé Markus Jordi, chef du personnel et responsable de la délégation de négociation des CFF. «Mais en fin compte, nos partenaires sociaux ont également intérêt à ce que les CFF se positionnent à long terme en entreprise saine et concurrentielle et soient en mesure de recruter et de fidéliser des collaborateurs compétents.»

La convention adoptée hier doit encore être ratifiée par le Conseil d'administration des CFF et les commissions des associations du personnel. Cette étape franchie, la CCT entrerait en vigueur au 1er juillet 2011.