

Berne, 11 mai 2021

L'Association des cadres des transports publics se félicite: elle a obtenu gain de cause pour sa principale revendication, à savoir le relèvement des grilles de salaires pour les cadres des NE I – M. Celle-ci constituait une priorité comme l'a montré également l'enquête menée auprès des membres de l'Association l'année dernière. En outre, l'extension du système salarial offre aux supérieures hiérarchiques de plus amples possibilités pour récompenser les prestations des membres de leur équipe. Somme toute un bon résultat qui témoigne de l'intérêt d'adhérer à l'ACTP!

Issue positive pour l'Association des cadres dans le cadre des négociations sur le développement du système salarial des CFF.

Le 3 mai 2021, la délégation de négociation des CFF et les associations du personnel, parmi lesquelles l'Association des cadres des transports publics, se sont rencontrées pour le dernier cycle des négociations. Les deux parties sont parvenues par la voie du compromis à lever les derniers différends et à s'entendre sur une solution satisfaisante pour un système salarial orienté avenir, conforme aux prestations et aux exigences. Le nouveau système salarial sera introduit au 1^{er} juin 2022.

Markus Spühler, président de l'Association des cadres, énonce les priorités de l'ACTP:

1. Les grilles de salaires des cadres des niveaux d'exigences (NE) I à M sont relevées, comme l'exigent et le justifient le marché ainsi que les résultats de l'enquête salariale réalisée par l'ACTP. L'intégration du NE I, réclamée par l'Association des cadres, est le fruit d'âpres négociations.
2. Les cadres disposent d'une plus grande marge de manœuvre pour récompenser les bonnes prestations individuelles.

Les principaux résultats en un coup d'œil

❑ Dissociation de l'évolution du salaire et du résultat global de l'évaluation du personnel

La corrélation directe entre l'évaluation du personnel et l'évolution du salaire est supprimée. Les cadres, ainsi que les collaboratrices et collaborateurs, jouiront ainsi d'une plus grande liberté de dialogue lors des entretiens de développement.

❑ Mécanisme applicable à l'évolution annuelle du salaire

La décision concernant l'évolution du salaire reposera désormais davantage sur les cadres. Ils disposeront à cette fin d'un budget pour l'équipe, qui sera composé de parts budgétaires individuelles. Ces parts seront calculées en fonction de la position du salaire individuel par rapport à la ligne dite de gestion dans la plage de salaire et de l'expérience. Ces parts budgétaires seront garanties intégralement ou partiellement, selon le NE:

NE A-D: part garantie à 100% NE E-H: part garantie à 65% NE I-M: part garantie à 20%

La part «garantie» signifie que celle-ci sera en principe reprise comme une mesure salariale fixe; elle ne pourra être réduite qu'en cas de prestation insuffisante ou de mauvais comportement. Le cadre répartira le reliquat du budget de l'équipe entre les collaboratrices et collaborateurs en fonction de leur prestation individuelle et de leur comportement.

❑ Relèvement des fourchettes de salaires du niveau d'exigences I à M

Afin de mieux tenir compte des conditions du marché, les plages de salaire des niveaux d'exigences I à M sont relevées. Le recrutement aux postes des niveaux d'exigences en question sera ainsi grandement facilité pour les CFF. Les augmentations sont les suivantes:

Niveau d'exigences I:	CHF 522.–	Niveau d'exigences	CHF 1424.–
Niveau d'exigences	CHF 2823.–	Niveau d'exigences	CHF 4363.–
Niveau d'exigences	CHF 6061.–	Les NE N-O	sont supprimés.

→ Ceci répond aux exigences fondamentales de l'Association des cadres, y compris l'inclusion du NE I, que nous avons spécifiquement préconisée.

❑ Primes pour les excellentes prestations

Les cadres peuvent demander des moyens supplémentaires issus d'un budget spécial pour récompenser les excellentes prestations de leurs collaboratrices et collaborateurs.

❑ Entretiens annuels sur les salaires

Les cadres communiquent et discutent des augmentations définitives avec leurs collaboratrices et collaborateurs dans le cadre d'un entretien individuel avant la négociation salariale en mai.

❑ Intégration de la grille de salaire du personnel des locomotives de CFF Voyageurs

La grille de salaire du personnel des locomotives sera intégrée dans la grille de salaire de base, ce qui simplifiera le système salarial. En outre, le personnel des locomotives de catégorie B bénéficiera d'une progression salariale accélérée. Ainsi, les CFF tiennent compte des conditions qui règnent sur le marché du travail.

❑ Transfert vers le nouveau système salarial

Le salaire actuel de chaque collaboratrice et collaborateur sera transféré tel quel vers le nouveau système. Les garanties salariales actuelles seront maintenues pour autant qu'elles ne sont pas intégrées dans le salaire en raison de l'augmentation des grilles de salaires.

Le montant total des moyens dédiés à l'évolution des salaires sera, comme à l'accoutumée, négocié chaque année entre les CFF et les partenaires sociaux. La situation financière des CFF jouera un rôle important à cet égard. Les premières mesures salariales selon le nouveau processus s'appliqueront en mai 2023.

+Action 1555+

L'Association des cadres a mis tout son poids dans la balance et obtenu de bons résultats pour les cadres. Des arguments forts pour recruter de nouveaux membres parmi vos collègues! Code QR avec le lien vers l'+Action 1555+ et les primes de recrutement:

