



INFO

Jeudi 5 décembre 2019

Nouvelles dispositions en matière de durée du travail aux CFF/CFF Cargo

Solution adéquate en partenariat social

Pour le personnel CFF qui est soumis à la Loi sur la durée du travail (LDT), de nouvelles dispositions en matière de durée du travail entrent en vigueur au 15 décembre 2019 et au 1er janvier 2020. Les CFF les ont communiquées ce jour – cf. document annexé. Le SEV est satisfait de la nouvelle réglementation des avoirs en temps.

Les majorations de temps pour les pauses prises à l'extérieur ont fait l'objet d'une nouvelle réglementation en 2018 déjà, dans le cadre des négociations CCT, sur la base de la révision de la LDT. Ceci a déjà fait l'objet d'une communication. Les dispositions sur les avoirs en temps et leurs reports en fin d'année ont par contre été examinés par les partenaires sociaux – CFF et communauté de négociations des syndicats (CN) – en 2019 seulement et ont fait l'objet d'une adaptation. Le fait que l'Office fédéral des transports (OFT), en tant qu'autorité de surveillance, ait invité les CFF à modifier ces dispositions est à l'origine de ces changements. Ceci parce que la pratique appliquée jusqu'ici de transformer la durée annuelle du travail en temps supplémentaire qui était par la suite payé rendait impossible de contrôler si l'article 4 LDT était respecté. Celui-ci stipule qu'en moyenne annuelle, la durée quotidienne du travail doit être de sept heures au plus.

Le temps travaillé en trop peut être repris sous forme de jours libres

«La nouvelle réglementation des avoirs en temps est une bonne solution pour le personnel car le temps travaillé en trop sera accumulé sur un compte spécifique qui garantit de pouvoir reprendre ce temps sous la forme de jours libres supplémentaires», explique le secrétaire syndical Martin Allemann, qui a dirigé la délégation de négociations de la CN.

«Les CFF nous ont informés de manière ouverte sur la situation des comptes de temps dans les diverses unités d'organisation et ont exposé les problèmes avec transparence. Ceux-ci sont particulièrement nombreux pour le personnel des locs actuellement. Mais dans d'autres domaines il y a aussi des différences considérables par rapport aux valeurs-cibles. Grâce à l'information transparente des CFF, nous avons pu discuter sur pied d'égalité. Ce ne furent pas des négociations classiques mais un échange équilibré entre spécialistes, dont le but était de trouver une bonne solution.»

Cette solution a été acceptée en août 2019 par les CFF et la communauté de négociations lors d'une rencontre du groupe de coordination CCT.