

**Modèles d'avenir:
Modèles de retraite et
modèle de durée de la vie
active des CFF.**

«Prévoir le meilleur».

Human Resources, mars 2015



Les CFF sont confrontés à de nombreux défis.

Les CFF proposent les nouveaux modèles de retraite ainsi que le modèle de durée de la vie active pour répondre aux problématiques actuelles.

Défis	
Évolution démographique	→ Augmentation de l'âge moyen → Vagues de départs à la retraite à prévoir → Raréfaction du personnel → Perte du savoir-faire ferroviaire spécialisé → Surcroît de dépenses liées à la santé pour les collaborateurs appartenant à la tranche d'âge supérieure
Mutation des valeurs	Nécessité, tant pour les collaborateurs que pour les CFF, d'introduire des possibilités plus flexibles et individuelles en matière d'organisation du travail et de départ à la retraite

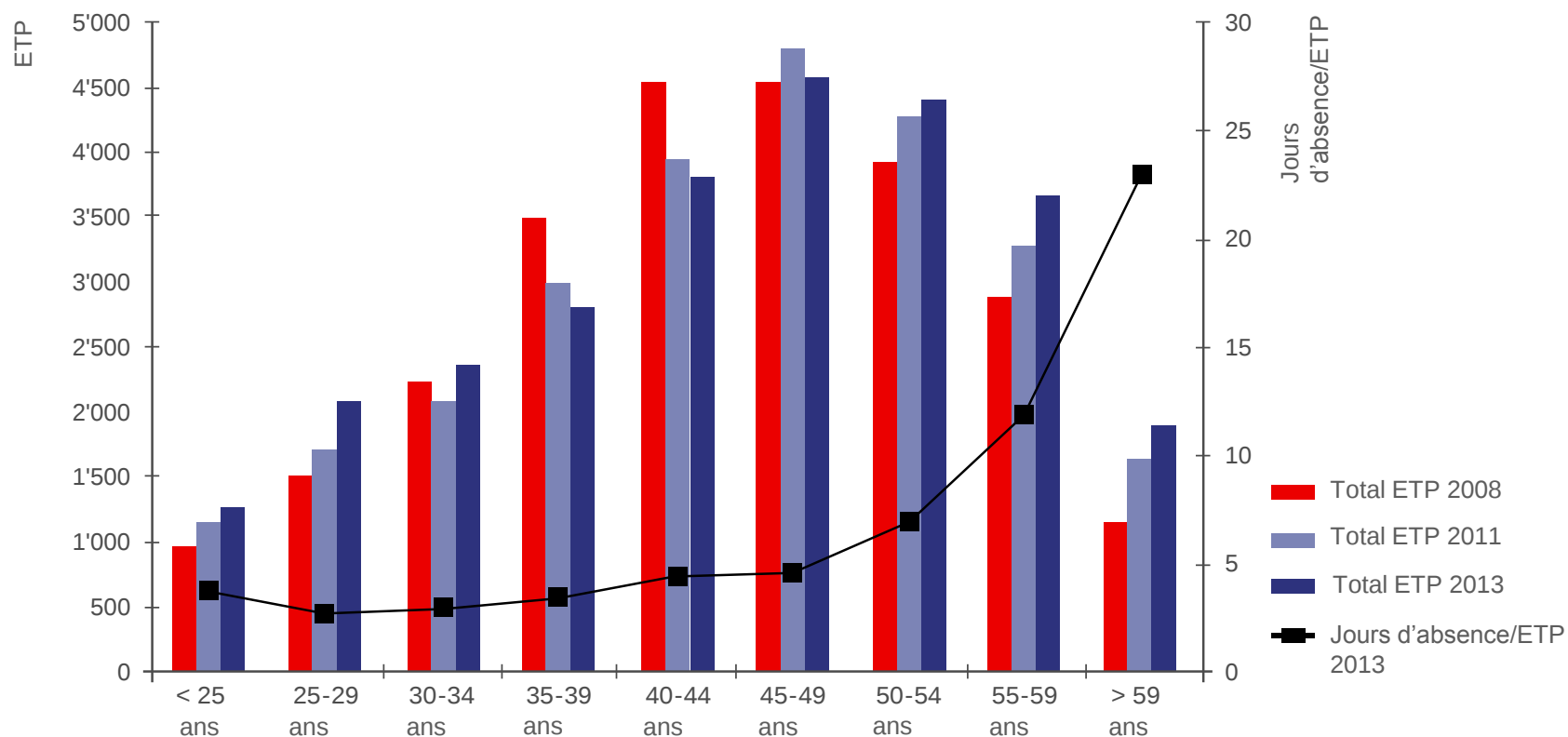
De bonnes raisons de travailler plus longtemps.

En 2012, l'Office fédéral des assurances sociales a mené une enquête auprès de personnes actives ayant atteint l'âge de la retraite sur le thème: «Quelle est votre motivation pour continuer à travailler?»

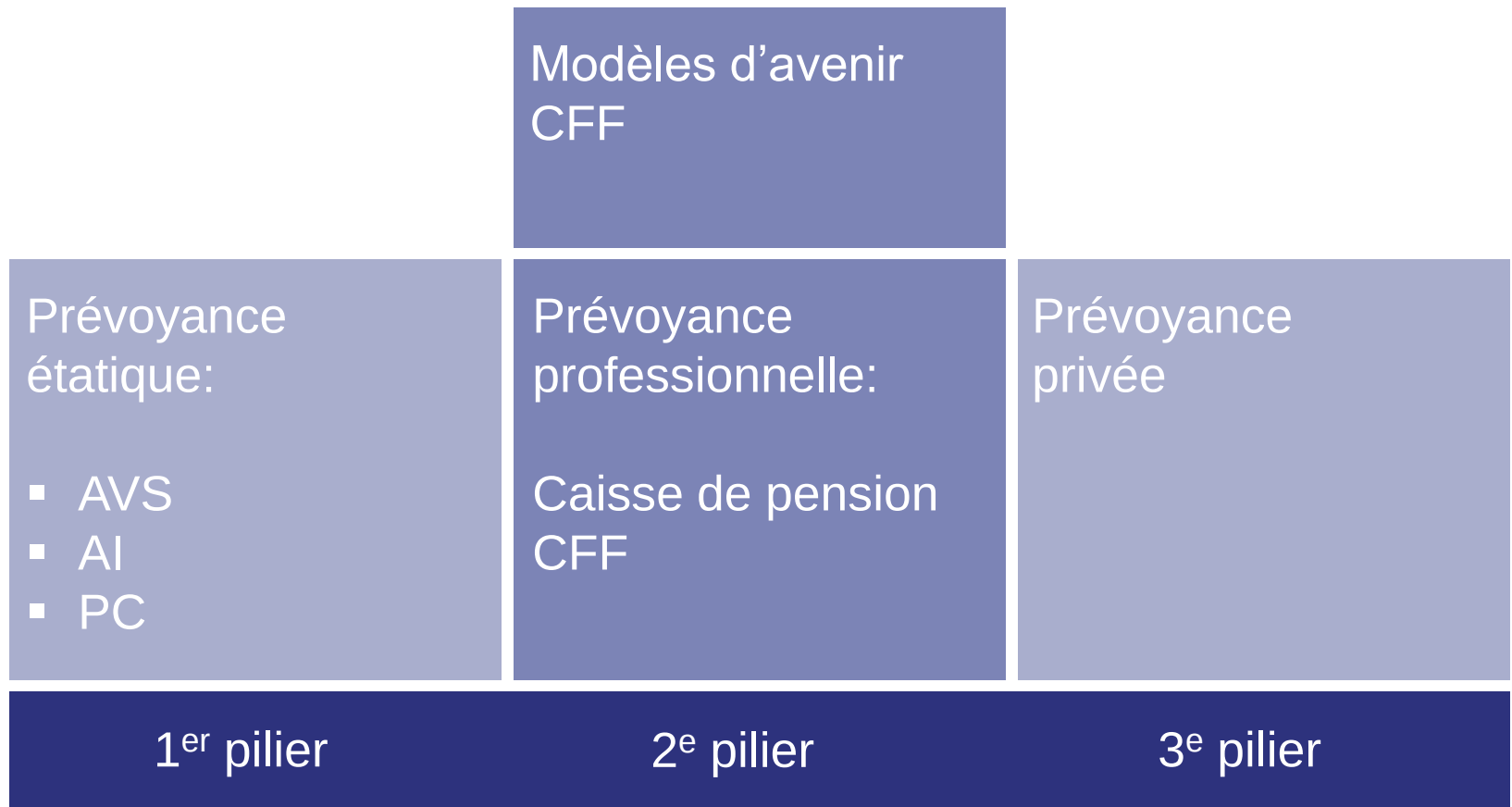
Réponses:

- | | | |
|----|--|-----|
| 1. | Bon état de santé | 88% |
| 2. | Atmosphère de travail agréable | 84% |
| 3. | Travail intéressant – épanouissement personnel | 80% |
| 4. | | |
| 9. | Bon salaire | 54% |

Les coûts liés à la santé augmentent.

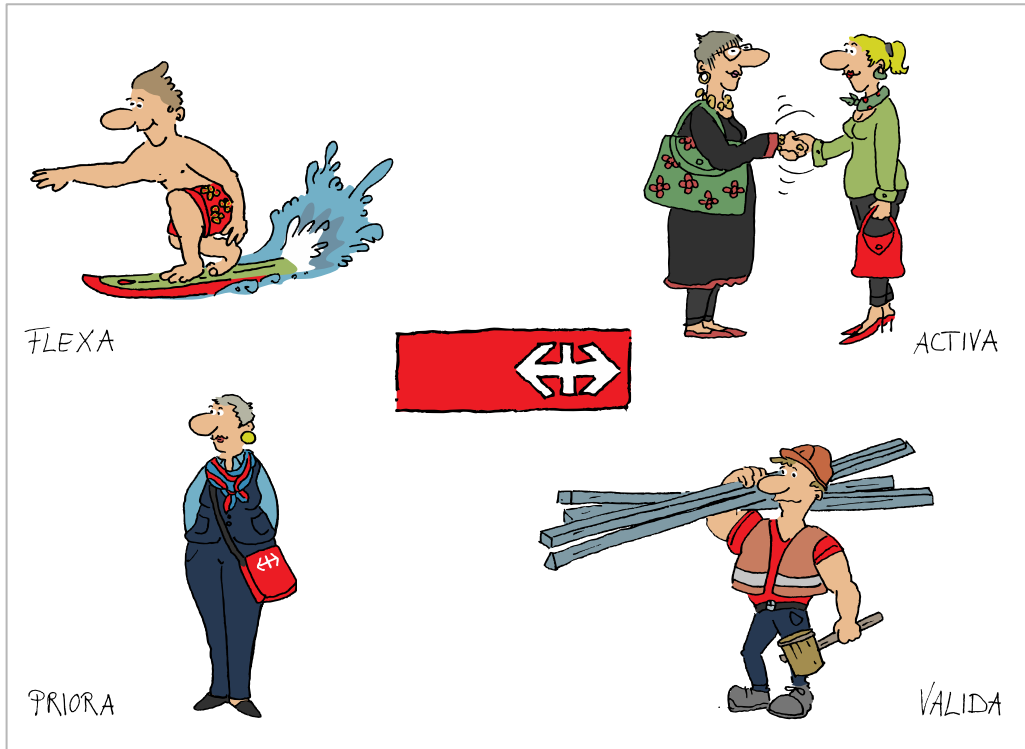


Le 2^e pilier actuel constitue la base.



Les quatre modèles d'avenir des CFF.

Les quatre modèles d'avenir des CFF.



Modèle de durée de la vie active:

→ Flexa

Modèles de retraite:

→ Valida

→ Priora

→ Activa

Temps: flexibilité et autonomie.

Flexa (sur une base volontaire)

Constitution volontaire d'une épargne de temps ou d'argent en vue d'une compensation ultérieure sous forme de temps: congé sabbatique ou réduction du taux d'occupation.

Destiné à tous les collaborateurs.

Objectifs:
augmentation de l'autonomie dans la gestion du temps de travail, meilleur équilibre entre les différents domaines de la vie.

Retraite: davantage de possibilités.

Valida (participation obligatoire au financement, perception sur une base volontaire)

- Catégories de fonctions particulièrement pénibles et faible niveau de rémunération.
- Prestations: prestation à titre de compensation de salaire et retraite complète.

Priora (sur une base volontaire)

- Catégories de fonctions particulièrement pénibles ou faible niveau de rémunération.
- Prestations: financement plus élevé de la pension transitoire par les CFF.

Activa (sur une base volontaire, commun accord entre les parties)

Temps partiel avant l'âge légal de la retraite et poursuite de l'activité au-delà de cet âge légal.

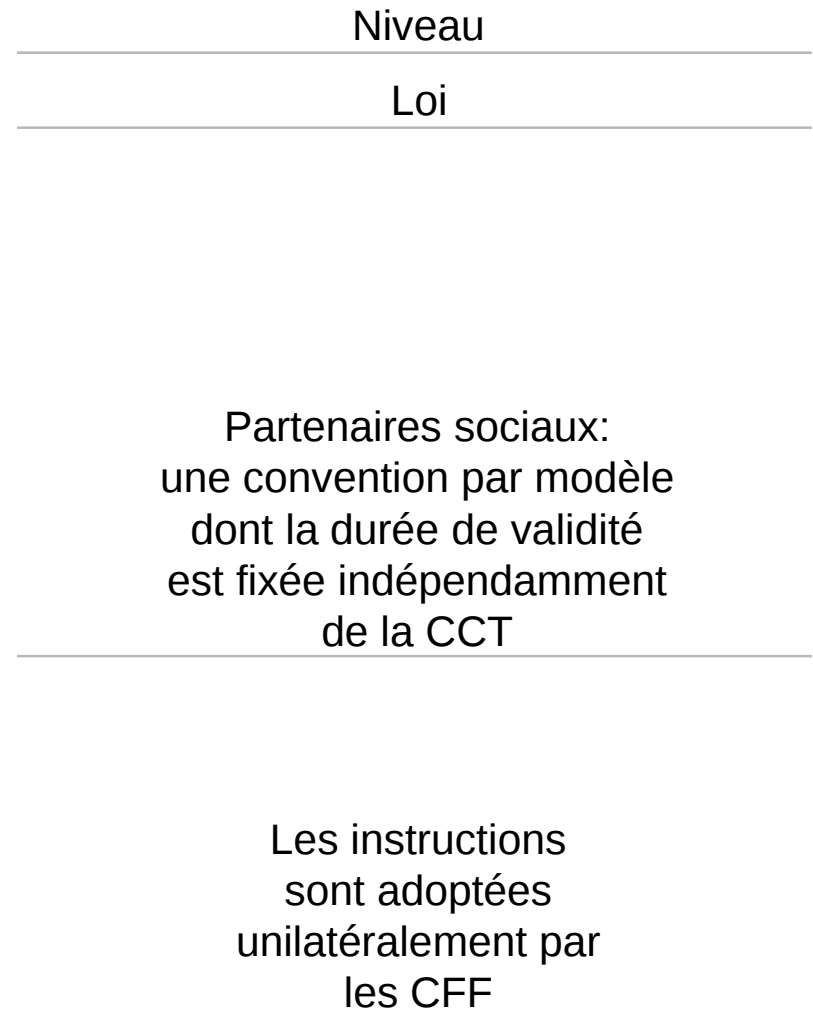
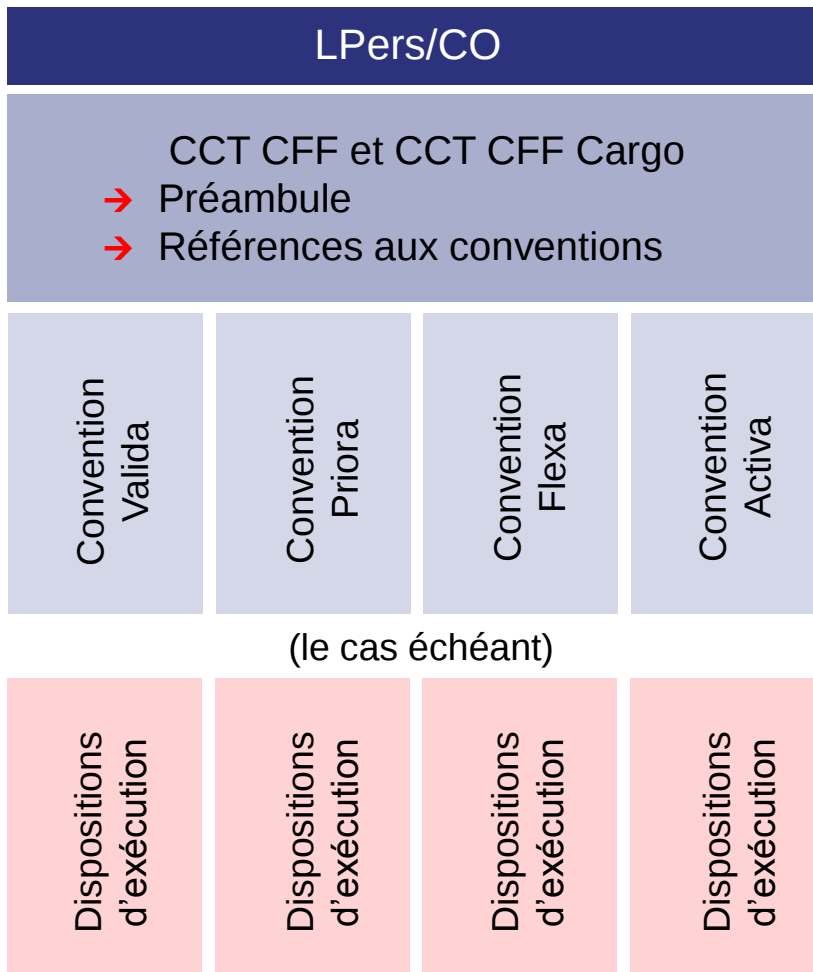
Deux modèles de préretraite avec soutien financier pour des catégories professionnelles définies.

Objectifs:
promotion de la santé avec l'âge, diminution des coûts liés aux absences pour raisons de santé et à la réinsertion.

Destiné à tous les collaborateurs (hormis ceux entrant dans le champ d'application du modèle Valida).

Objectifs:
maintien du savoir-faire, transition progressive vers la retraite.

Ancrage solide.



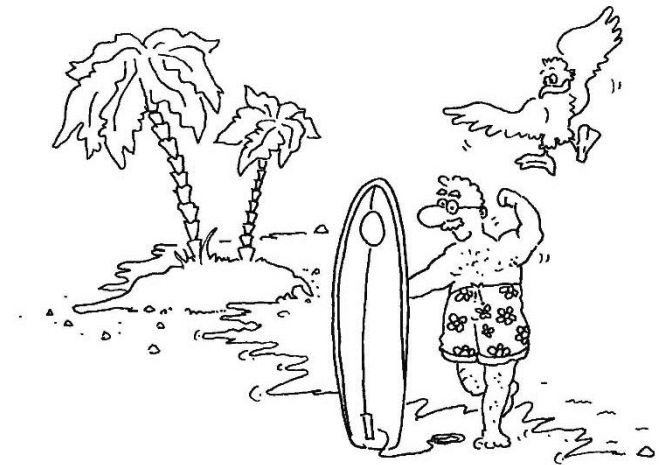
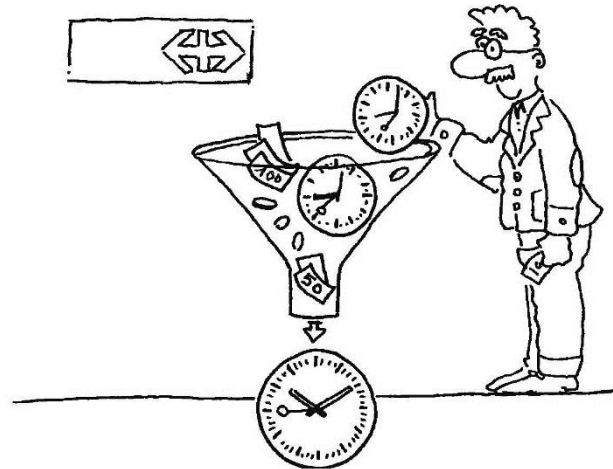
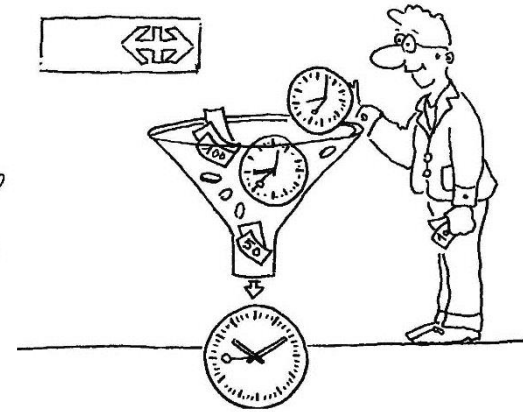
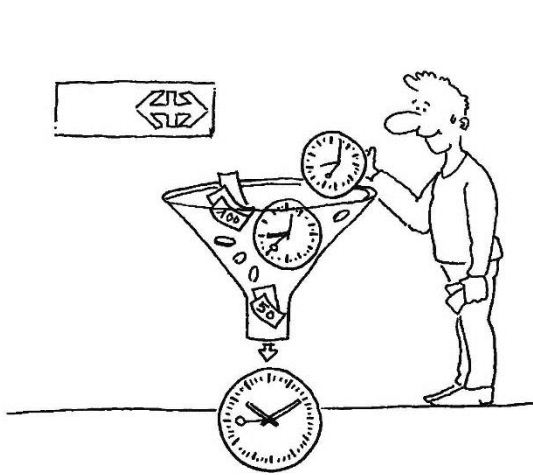
Modèle Flexa.

Organisez vous-même la durée de votre vie active.



Modèle de durée de la vie active.

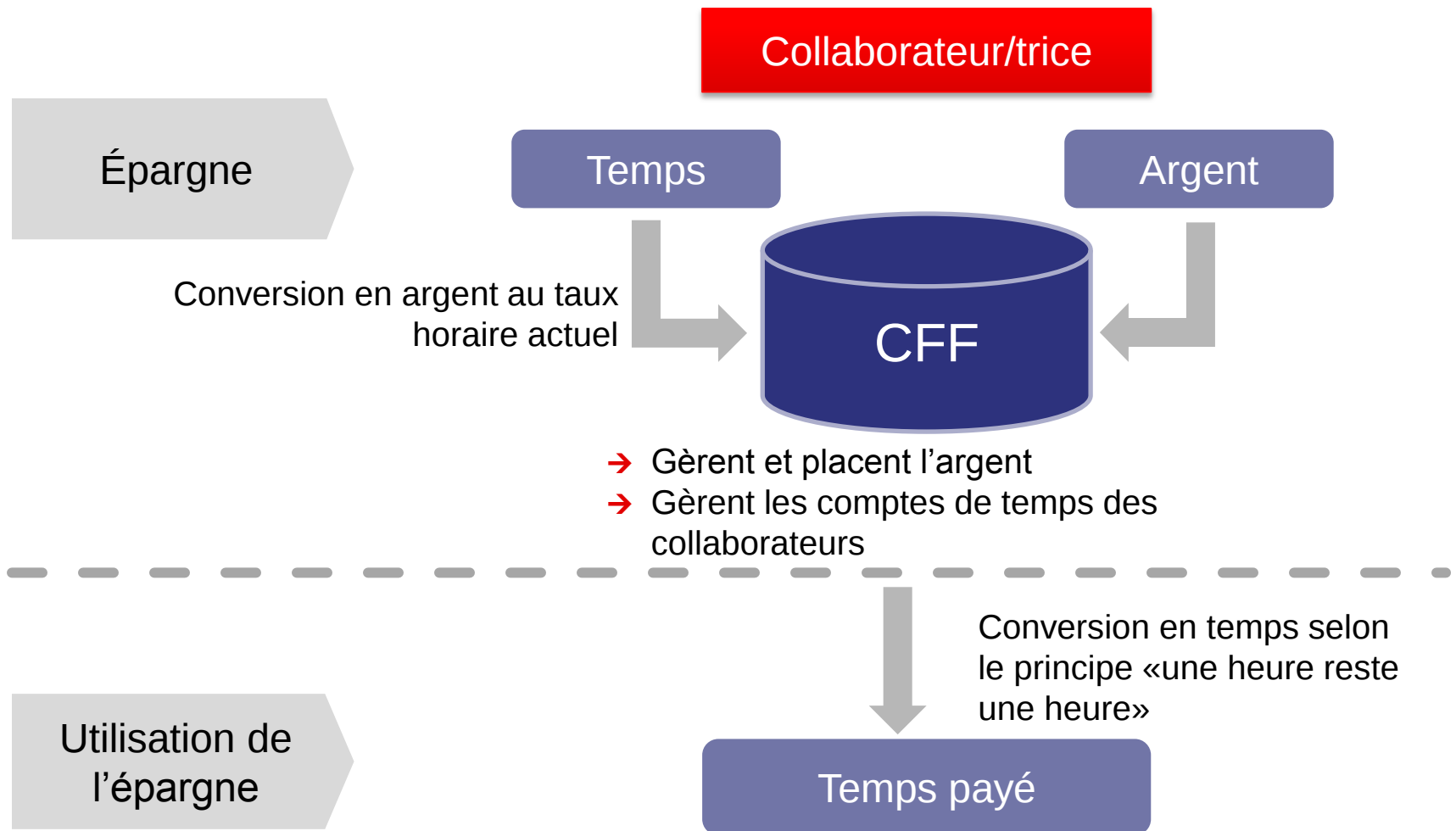
Constitution volontaire d'une épargne de temps ou d'argent en vue d'une compensation ultérieure sous forme de congé sabbatique ou de réduction du taux d'occupation.



Caractéristiques du modèle Flexa.

- Les collaborateurs peuvent, sur une base volontaire, se constituer un compte individuel temps en épargnant des éléments de temps ou d'argent.
- L'épargne d'argent est directement convertie en temps.
- L'épargne de temps ainsi constituée peut être utilisée ultérieurement pour prendre des congés à des fins personnelles.
- Durant cette période, les collaborateurs continuent de percevoir leur salaire actuel.
- Ce modèle est ouvert à tous les collaborateurs.

Argent + temps = temps libre supplémentaire.

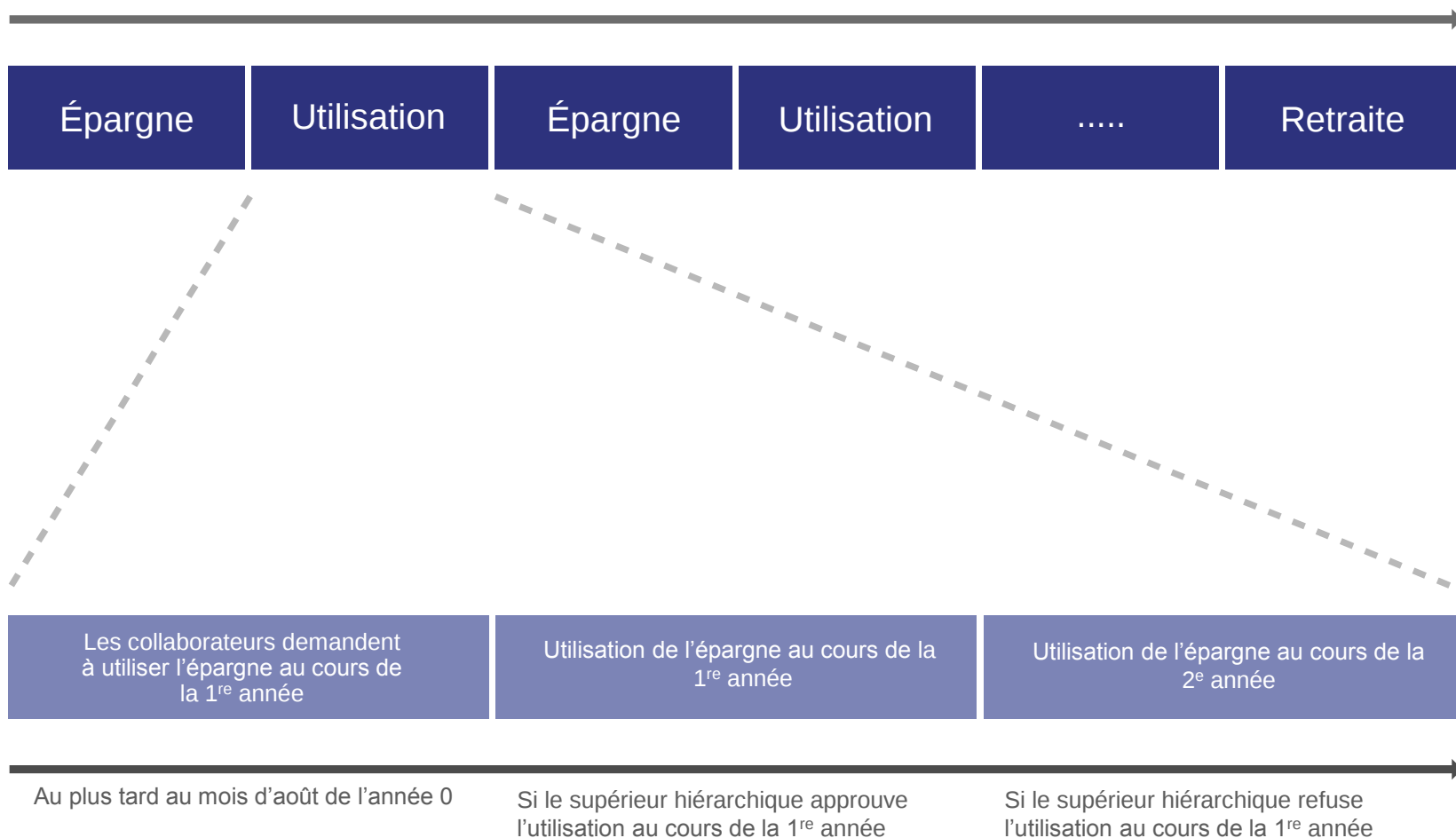


Possibilités d'épargne.

	Possibilités d'épargne pour...			
	CCT avec notation du temps de travail	CCT sans notation du temps de travail	HE 2 CO	HE 1 CO
En termes de temps				
Jusqu'à 100 heures max. dans le cadre de la durée annuelle du travail	✓	✗	✗	✗
Une semaine de vacances au-delà du minimum légal	✓	✓	✓	✓
Prime de fidélité (tout ou partie)	✓	✓	✓	✓
En termes d'argent				
Allocations pour travail du dimanche	✓	✓	✗	✗
Allocations pour travail de nuit	✓	✓	✗	✗
50% ou 100% du 13 ^e mois de salaire	✓	✓	✗	✗
5% ou 10% du salaire annuel	✓	✓	✓	✓
25% ou 50% de la prime liée à la prestation et aux résultats	✗	✗	✓	✓

Processus du modèle Flexa.

Entrée aux CFF



Informations complémentaires (extrait).

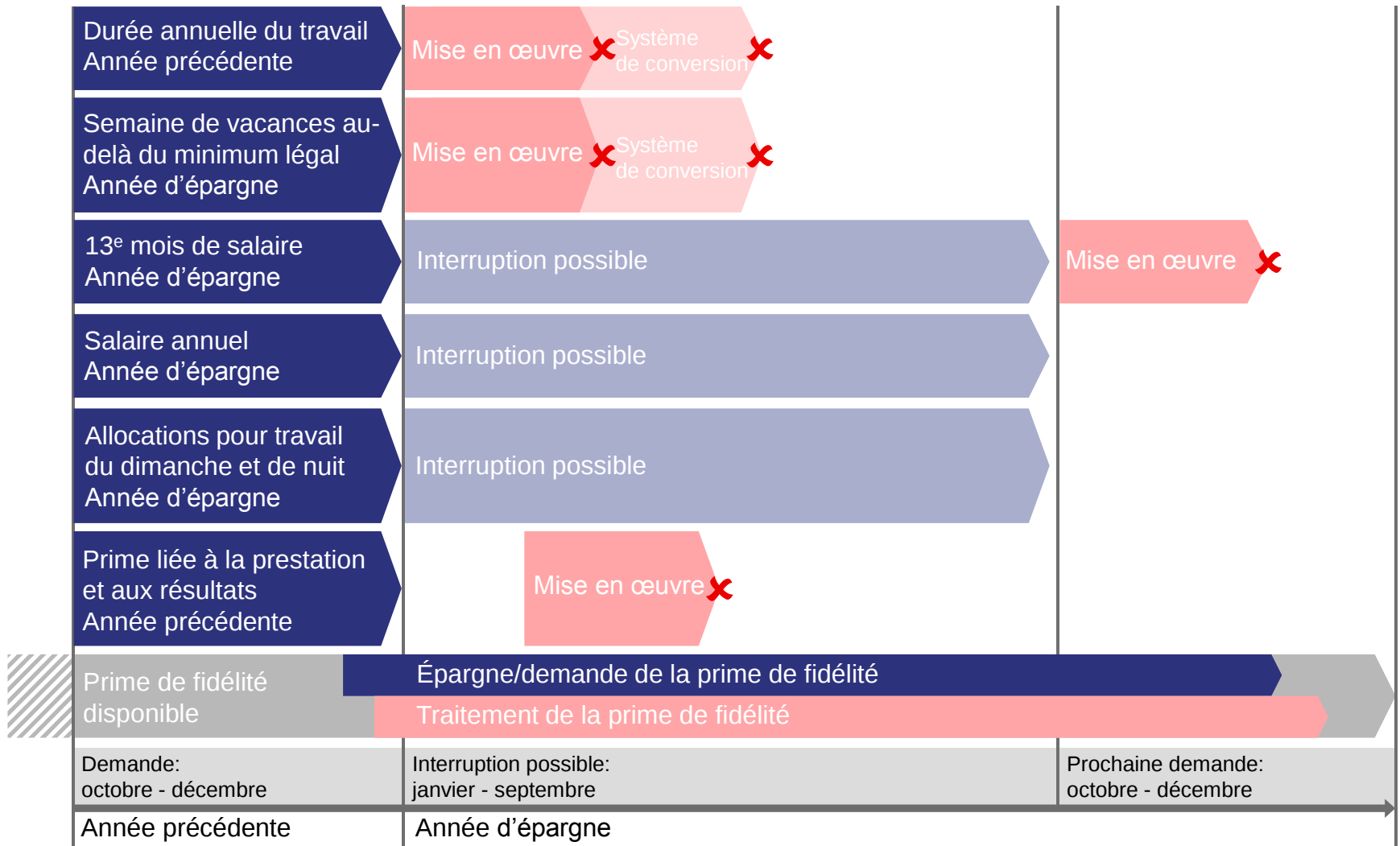
- Le solde du compte est communiqué mensuellement au/à la collaborateur/trice.
- Le compte ne peut jamais présenter de solde excédant 3000 heures ni de solde négatif.
- Les avoirs en temps constitués ne sont imposables qu'au moment de leur utilisation.
- Les avoirs en temps constitués peuvent être utilisés exclusivement aux fins suivantes:
 - un congé de longue durée de quatre semaines au minimum et de douze semaines au maximum,
 - une réduction individuelle du temps de travail d'au moins trois mois.
La réduction du temps de travail qui précède immédiatement le départ à la retraite (préretraite échelonnée) ne peut pas dépasser 50% du taux d'occupation contractuel. Les collaborateurs bénéficiant du modèle Valida doivent utiliser leurs éventuels avoirs en temps avant leur départ à la préretraite.

Bénéficiaires.

Sont exclues du champ d'application du modèle Flexa les catégories de collaborateurs suivantes:

- les collaborateurs possédant un contrat individuel de travail de durée déterminée;
- les collaborateurs rémunérés à l'heure;
- les collaborateurs selon le chiffre 2 de l'annexe 1 «Catégories particulières de personnel» de la CCT
[les collaborateurs en seconde formation; les stagiaires; les étudiants et élèves d'écoles supérieures engagés comme auxiliaires; les guides de voyages; les collaborateurs dont la capacité fonctionnelle est limitée; les bénéficiaires de rentes occupés; les employés de maison]

Aperçu du processus d'épargne.



Modèle Activa.

Travaillez moins mais plus longtemps.



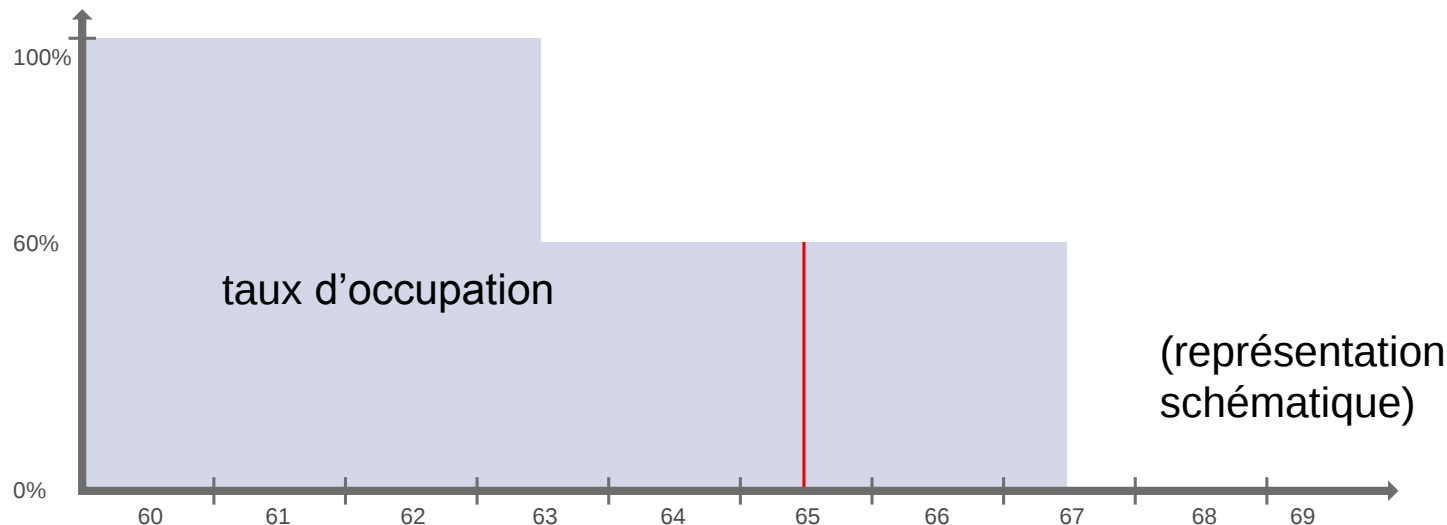
Modèle de retraite.

Le/la collaborateur/trice et son/sa supérieur-e hiérarchique conviennent d'un commun accord de prolonger l'activité du/de la collaborateur/trice à un taux d'occupation réduit au-delà de 64/65 ans.



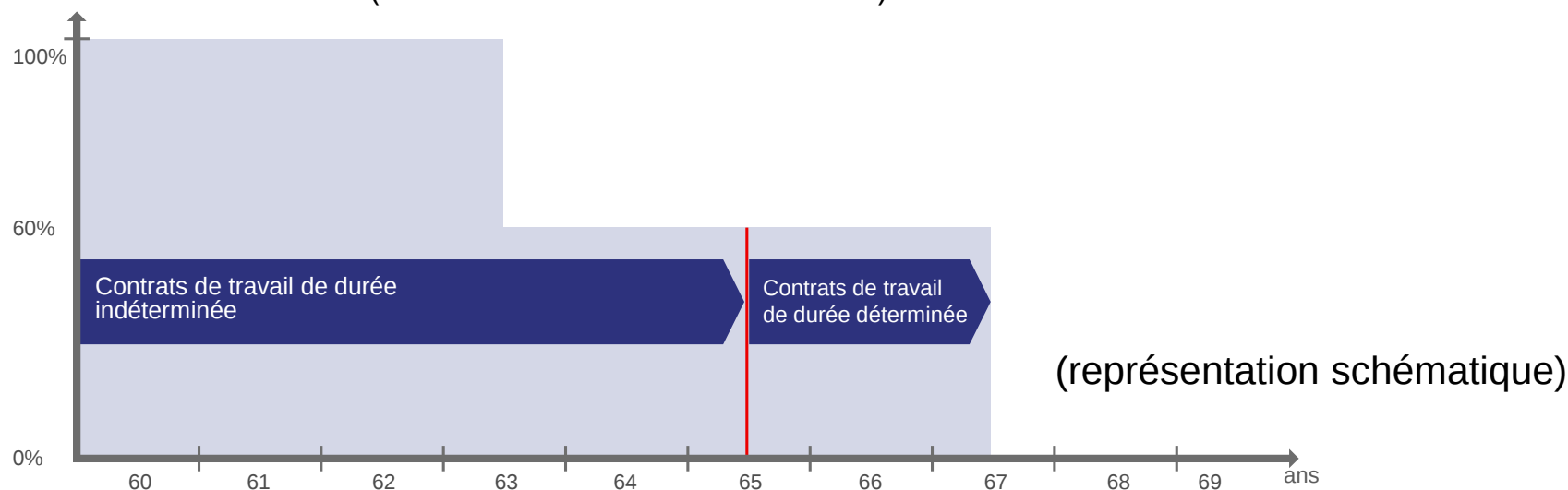
Ensemble – à un taux réduit – plus longtemps.

- Ce modèle repose sur une réduction du taux d'occupation avant l'âge légal de la retraite et une poursuite de l'activité au-delà de cet âge légal. Les principaux éléments du modèle sont consignés dans le contrat de travail.
- La situation financière de la personne concernée devient ainsi comparable à celle d'une personne travaillant à un taux d'occupation de 100% jusqu'à l'âge légal de la retraite.



Les règles sont clairement définies.

- Jusqu'à 65 ans: contrat de travail de **durée indéterminée** contenant les modalités convenues (taux de réduction, nombre d'étapes, calendrier de mise en œuvre) ainsi que les indications suivantes:
 - un contrat de travail de durée déterminée sera conclu à partir de 65 ans,
 - les CFF garantissent le montant de la rente initiale (sous la forme d'un versement unique soumis à l'AVS au capital de vieillesse) s'ils ne concluent pas le contrat de travail consécutif de durée déterminée (p. ex. en raison de la suppression du poste ou de la cessation de l'activité concernée).
- À partir de 65 ans: contrat de travail de **durée déterminée** conclu jusqu'à la fin de la mise en œuvre du modèle (maximum trois ans selon la CCT).



Processus Activa.

Entrée en fonction	Clarification	Réduction du taux d'occupation	Retraite
→ Entrée aux CFF → Collaborateur/trice exclu-e du champ d'application du modèle Valida	Invitation à un entretien de clarification adressée: → au/à la collaborateur/trice → au/à la supérieur-e hiérarchique → au/à la conseiller/ère HR	→ Prérétraite partielle → Contrat de durée déterminée à partir de 64/65 ans	



Bénéficiaires.

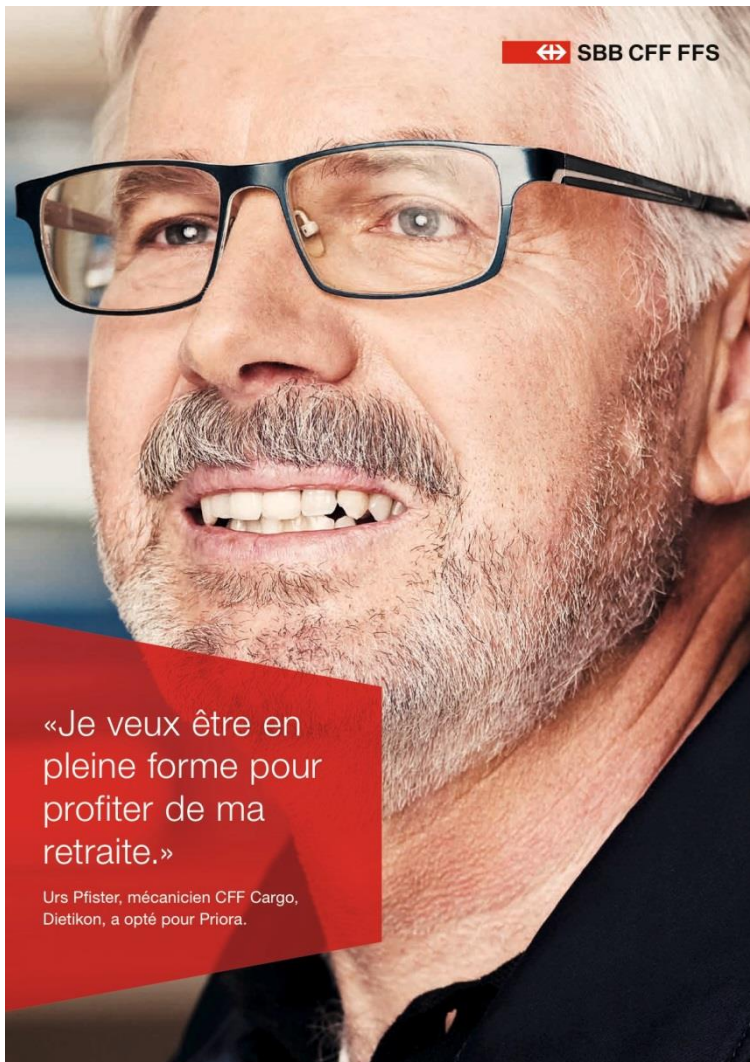
- Ce modèle s'adresse aux collaborateurs assujettis à la CCT ou au CO (HE1 et HE2) qui ont atteint l'âge de 60 ans révolus.
- Il n'est pas applicable aux collaborateurs dont la fonction est visée par le modèle Valida.

Informations complémentaires (extrait).

- L'intérêt pour le modèle Activa peut être manifesté soit par le/la collaborateur/trice soit par son/sa supérieur-e hiérarchique. Si l'une des deux parties n'y est pas favorable, le modèle n'est pas appliqué. Il n'existe aucun droit à l'application du modèle Activa.
- La conclusion d'une convention Activa requiert l'accord du/de la collaborateur/trice, de son/sa supérieur-e hiérarchique ainsi que de l'échelon hiérarchique supérieur.
- Tout refus de la part du/de la supérieur-e doit être motivé. Si le/la collaborateur/trice et son/sa supérieur-e hiérarchique ne parviennent pas à s'entendre, l'échelon hiérarchique supérieur tranche en tenant compte de l'avis du Conseil HR.
- Le règlement de prévoyance de la Caisse de pensions CFF demeure pleinement applicable.

Modèle Piora.

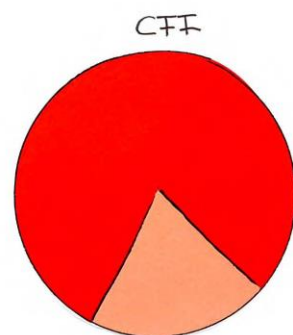
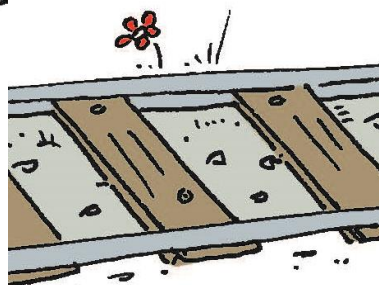
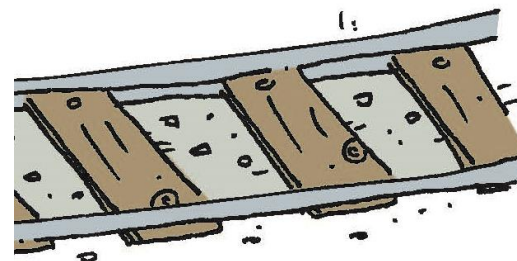
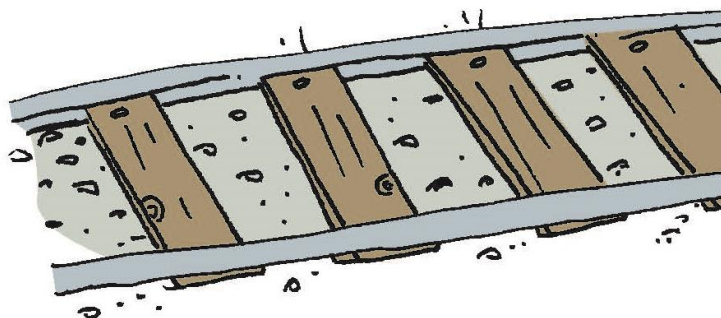
Modèle Priora.



Modèle de retraite.

Modèle de préretraite pour les catégories de fonctions particulièrement pénibles **ou** avec faible niveau de rémunération.





COLLABORATRICE
COLLABORATEUR

Caractéristiques du modèle Priora.

- Les CFF facilitent la préretraite partielle ou complète pour les collaborateurs appartenant à des catégories professionnelles définies.
- Lorsque ces collaborateurs arrivent à trois ans de l'âge légal de la retraite au plus tôt, les CFF financent la pension transitoire de la Caisse de pensions CFF à hauteur de 80% au lieu de 20%.

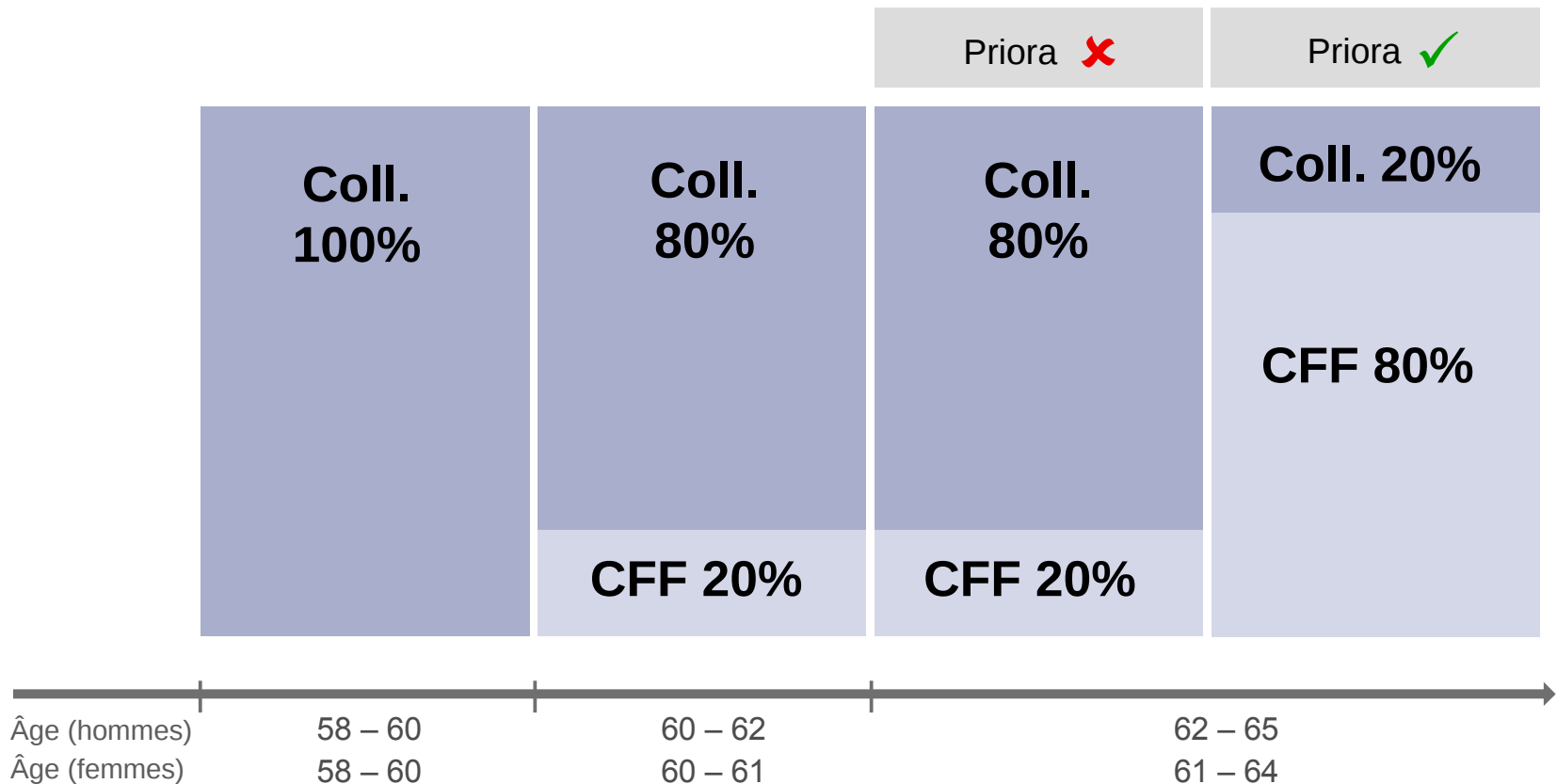
Environ 10 000 collaborateurs peuvent bénéficier du modèle Priora.

Les principales catégories professionnelles concernées*) sont les suivantes:

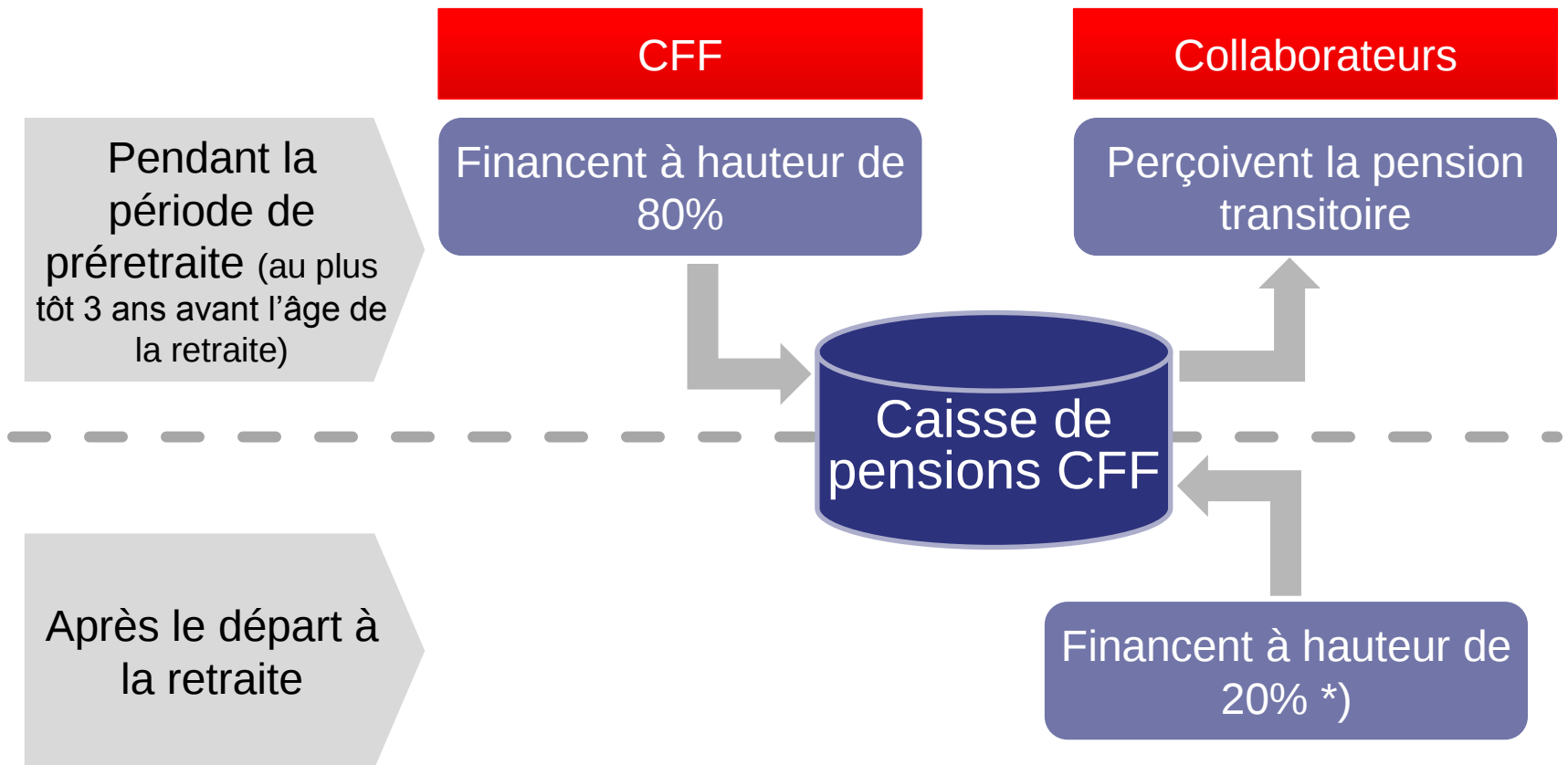
- Mécanicien-ne de locomotive
- Personnel des trains
- Chef-fe circulation des trains
- Management des événements/Intervention
- Police des transports
- Artisan Installations intérieures
- Personnel de vente
- Fonctions de soutien diverses

*) Les désignations des catégories professionnelles sont données à titre indicatif. Seules les chaînes de fonction définies sont déterminantes.

Le modèle Piora fait toute la différence.



Flux financiers Priora.



*) Les collaborateurs ont la possibilité d'opter pour un financement anticipé de leur part de la pension transitoire.

Processus du modèle Priora.

Entrée en fonction	Clarification	Préretraite (partielle)	Retraite
→ Entrée dans le champ d'application	Invitation pour l'entretien/la clarification adressée: → au/à la collaborateur/trice → au/à la supérieur-e hiérarchique → au/à la conseiller/ère HR	→ Réduction du taux d'occupation ou → préretraite ou → combinaison des deux possibilités	



Bénéficiaires.

Chaque collaborateur/trice peut prétendre à un financement de sa pension transitoire lorsqu'il/elle remplit les critères suivants de manière cumulative:

- être à trois ans de l'âge ordinaire de la retraite selon la LAVS;
- ne pas avoir encore atteint l'âge ordinaire de la retraite;
- avoir travaillé pour l'employeur pendant au moins 15 ans au cours des 20 dernières années; et
- avoir été occupé sans interruption au cours des cinq dernières années dans une chaîne de fonction entrant dans le champ d'application du modèle Priora.

Informations complémentaires (extrait).

- Le modèle Piora s'applique à l'ensemble des collaborateurs des catégories de fonctions entrant dans le champ d'application de celui-ci au bénéfice d'un contrat de travail de durée indéterminée.
- En sont exclus les collaborateurs possédant un contrat individuel de travail de durée déterminée ainsi que les collaborateurs rémunérés à l'heure.
- La mise en œuvre du modèle Piora nécessite certains ajustements du règlement de prévoyance de la Caisse de pensions CFF.
- Les processus et les échanges d'informations entre les collaborateurs et la Caisse de pensions CFF demeurent inchangés.

Modèle Valida.

Modèle Valida.



Modèle de retraite.

Modèle de préretraite pour les catégories de fonctions particulièrement pénibles **et** avec faible niveau de rémunération.

Caractéristiques du modèle Valida.

- Les collaborateurs appartenant à des catégories professionnelles définies peuvent opter pour une préretraite partielle ou complète à partir de 60 ans.
- Durant leur préretraite, les collaborateurs perçoivent une **prestation à titre de compensation de salaire**.
- Les cotisations à la Caisse de pensions continuent d'être versées de la même manière. Les collaborateurs peuvent atteindre le **niveau d'une rente viagère**.
- La préretraite est financée par les cotisations des CFF et des collaborateurs appartenant aux catégories professionnelles définies.
Elle repose sur la solidarité entre les collaborateurs plus jeunes et plus anciens.
- Les collaborateurs quittant les catégories professionnelles définies ou l'entreprise n'ont droit à aucune prestation.

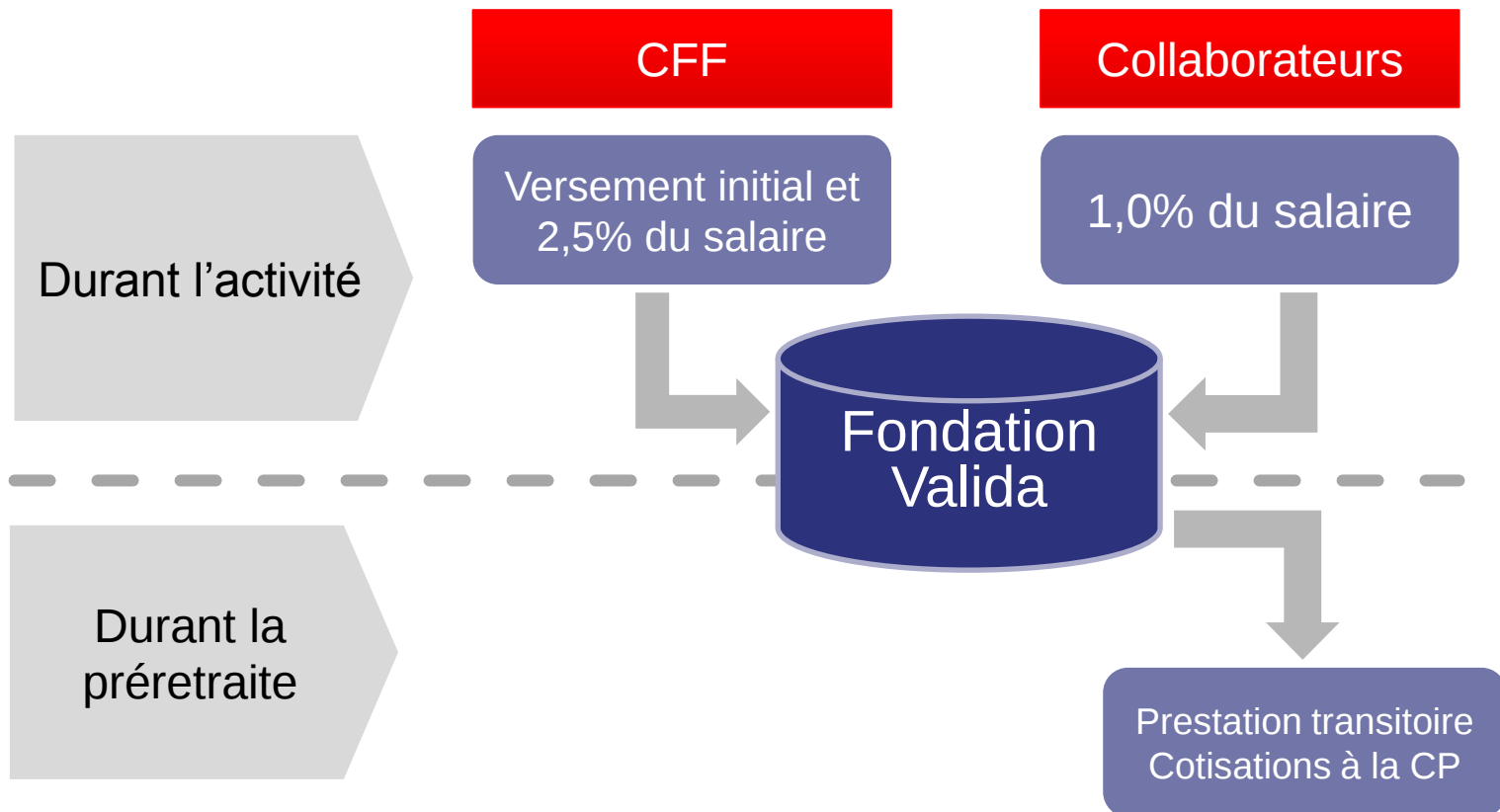
Env. 5400 collaborateurs peuvent bénéficier du modèle Valida.

Les principales catégories professionnelles concernées*) sont les suivantes:

- Personnel de manœuvre, mécanicien-ne de manœuvre
- Aiguilleur/euse
- Gestionnaire des stocks, logisticien-ne
- Collaborateur/trice en logistique des transports
- Collaborateur/trice de RailClean
- Matériel roulant: agent-e de propreté, ouvrier/ère spécialiste, contrôleur/euse technique, diagnosticien-ne
- Installations: monteur/euse, monteur/euse de voies, monteur/euse spécialiste, garde-voie

*) Les désignations des catégories professionnelles sont données à titre indicatif. Seules les chaînes de fonction définies sont déterminantes.

La prestation Valida est constituée à partir de 3,5% du salaire.



Fondation Valida.

- Une fondation est créée pour assurer l'administration fiduciaire des fonds.
- Celle-ci verse la prestation à titre de compensation de salaire ainsi que les cotisations à la Caisse de pensions durant la préretraite (partielle).
- Le conseil de fondation est constitué sur une base paritaire. Les CFF en assurent la présidence.

Processus du modèle Valida.

Entrée en fonction	Clarification	Prestation (partielle) à titre de compensation de salaire	Retraite complète
→ Entrée dans le champ d'application → Déduction de 1% du salaire	Invitation pour l'entretien/ la clarification adressée: → au/à la collaborateur/trice → au/à la supérieur-e hiérarchique → au/à la conseiller/ère HR	→ Réduction du taux d'occupation ou → préretraite ou → combinaison des deux possibilités	



Bénéficiaires.

Le/la collaborateur/trice peut faire valoir son droit à une prestation à titre de compensation de salaire lorsqu'il/elle remplit les conditions cumulatives suivantes:

- être âgé-e de 60 ans révolus,
- ne pas avoir encore atteint l'âge légal de la retraite AVS,
- avoir travaillé dans l'une des catégories de fonctions entrant dans le champ d'application du modèle Valida pendant au moins 15 ans au cours des 20 dernières années,
- disposer de la même capacité de travail au moment de faire valoir son droit à prestations qu'au cours des rapports de travail entretenus jusqu'alors et
- avoir travaillé dans l'une des catégories de fonctions entrant dans le champ d'application du modèle Valida immédiatement avant la revendication du droit à prestations.

Informations complémentaires (extrait).

- Les collaborateurs en réorientation professionnelle ne versent pas de cotisations à la fondation Valida aussi longtemps qu'ils se trouvent au Centre du marché du travail (AMC).
- Les collaborateurs d'Anyway CFF continuent de verser leurs cotisations.
- Les bénéficiaires de prestations peuvent exercer une activité lucrative indépendante ou dépendante générant un revenu annuel maximal de CHF 15 000.– sans réduction de la prestation à titre de compensation de salaire.
- En cas de préretraite partielle, la réduction du taux d'occupation doit être définie en accord avec le/la supérieur-e hiérarchique. Si le/la collaborateur/trice et son/sa supérieur-e hiérarchique ne parviennent pas à convenir de l'ampleur de cette réduction, l'échelon hiérarchique supérieur tranche en tenant compte de l'avis du Conseil HR.

Mise en œuvre.

Mise en œuvre progressive.

Dès mars 2015	Formations et communication
Dès le 1 ^{er} mai 2015	Flexa: possibilité d'épargner deux éléments: la prime de fidélité et les allocations pour travail du dimanche et de nuit Activa Valida: épargne des pourcentages de salaire, fondation opérationnelle Service spécialisé «Modèles d'avenir» opérationnel
Dès octobre 2015	Flexa: possibilité d'épargner tous les éléments
Dès le 1 ^{er} mai 2016	Priora Valida: début de l'utilisation de l'épargne Flexa: début de l'utilisation de l'épargne



FLEXA



ACTIVA



PRIORA



VALIDA