SBB CFF FFS

Prévoir le meilleur.

Vue d’ensemble des trois nouveaux modèles de retraite et du modèle de durée de la vie active des CFF.

Poser correctement les jalons.

De nos jours, il vaut la peine de penser à l'avenir.

Au cours des prochaines années, le nombre de collaborateurs de plus de 58 ans sera multiplié par deux aux CFF, entraînant des vagues de départs à la retraite et par voie de conséquence une raréfaction du personnel et une perte du savoir-faire ferroviaire spécialisé.

En parallèle, les concepts d'aménagement de la vie professionnelle et de la vie privée évoluent. De plus en plus de collaborateurs manifestent le désir de pouvoir organiser leur temps de travail de manière plus flexible et individuelle. Pour ce faire, un mot d'ordre: le travail à temps partiel. Par ailleurs, les collaborateurs doivent être eux-mêmes en mesure de décider du moment et des conditions de leur départ à la retraite. Qu'il s'agisse d'un départ anticipé, progressif, normal ou même tardif, l'essentiel est de rester en bonne santé. Cela constitue une priorité, notamment pour les collaborateurs exposés à des sollicitations physiques intenses dans le cadre de leur activité.

Avec leurs quatre nouveaux modèles d'avenir, les CFF vont au-devant des différentes requêtes et exigences et jouent donc un rôle de précurseur en la matière.

Une solution idéale pour tous.

Les différentes requêtes et exigences exprimées sont aussi variées que les 150 profils des métiers exercés aux CFF. Afin que tous les collaborateurs trouvent la solution qui leur correspond, les CFF proposent quatre modèles d'avenir pour plus de flexibilité: trois modèles de retraite et un modèle de durée de la vie active auxquels les collaborateurs à temps partiel sont également éligibles.

Flexa
Modèle de durée de la vie active P. 4

Activa
Travailler moins mais plus longtemps P. 8

Valida
Modèle de préretraite pour des catégories professionnelles spécifiques P. 12

Priora
Modèle de préretraite avec financement plus élevé de la pension transitoire P. 16

«Je m’offre un tour du monde grâce aux heures accumulées»

Mélia Stern, spécialiste HR-SSC, Fribourg.

Flexa.

Le modèle de durée de la vie active Flexa permet aux collaborateurs de capitaliser de façon responsable une partie de leur salaire et/ou de leur temps de travail en vue de la recouvrer ultérieurement sous forme de temps, p. ex. pour prendre un congé de longue durée, réduire leur temps de travail ou encore partir en retraite de manière échelonnée.

Bénéficiaires.

Tous les collaborateurs des CFF peuvent bénéficier du modèle Flexa, à l’exception de ceux disposant de contrats individuels de travail à durée déterminée, de ceux rétribués à l’heure ou de ceux dont les rapports de service sont visés par la CCT, annexe 1, chiffre 2.

Principe.

Chaque année, les collaborateurs prennent une nouvelle décision quant à leur épargne sous forme de temps ou d’argent et, le cas échéant, quant à son ampleur. La somme épargnée en argent est convertie en temps selon le tarif horaire en vigueur et déposée sur le compte individuel, ce dans la limite de 3000 heures. L’utilisation de l’avoir répond au principe «une heure reste une heure». Autrement dit, une heure vaudra toujours une heure même vingt ans après, ce quelle qu’ait été l’évolution des salaires. Durant la période d’utilisation des heures capitalisées, les collaborateurs perçoivent l’intégralité de leur salaire.

Les avoirs en temps peuvent être utilisés 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;
- une réduction du temps de travail intervenant juste avant le départ à la retraite (préretraite échelonnée) et ne dépassant pas 50% du taux d’occupation contractuel.

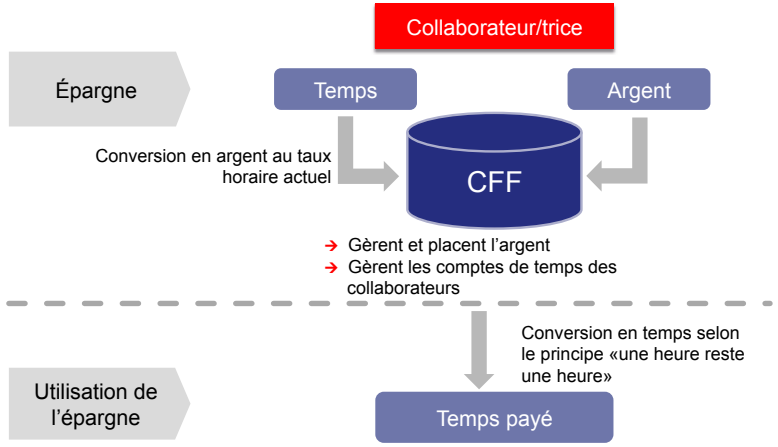
Possibilités d'épargne.

Chaque année, les collaborateurs ont la possibilité d'épargner:
- 5% ou 10% de la rétribution annuelle fixe;
- tout ou partie de la prime de fidélité;
- un maximum de 100 heures dans le cadre des avoirs en temps résultant du dépassement de la durée annuelle du travail;
- la moitié ou l'intégralité du 13e mois de salaire;
- une semaine de vacances au-delà du minimum légal;
- les allocations pour travail du dimanche et de nuit.

Deux exemples de calcul.

Pendant trois ans, une collaboratrice épargne une semaine de vacances au-delà du minimum légal chaque année. Elle peut ensuite en profiter pour réduire son taux d'occupation à 80% pendant trois mois.

Pendant quatre ans, un collaborateur épargne une semaine de vacances au-delà du minimum légal chaque année et capitalise en parallèle sa prime de fidélité. À partir de la cinquième année, il a la possibilité de prendre un congé de longue durée de deux mois.



Questions-clés.

Combien d'heures puis-je épargner?
Le solde ne peut excéder 3000 heures.

Puis-je choisir moi-même de réduire mon taux d'activité?
Vous pouvez prétendre à une réduction du temps de travail dont la durée et l'importance doivent être communiquées en temps utile à votre supérieur-e.

Puis-je décider moi-même de la manière d'utiliser mon solde?
Votre supérieur-e doit confirmer votre souhait et y donner suite ou convenir avec vous d'une solution pour l'année suivante en cas de refus.

Ai-je également droit à des vacances durant la période de compensation?
Oui, en vertu des droits ci-après: rétribution annuelle fixe et, éventuellement, allocations familiales, droit aux vacances, facilités de voyage du personnel.

Puis-je également me faire rembourser le temps épargné?
En principe, l'avoir en temps est recouvré sous forme de temps. Il existe toutefois des exceptions en cas de cessation des rapports de travail pour cause de résiliation, d'invalidité ou de décès et en cas de réduction de salaire en lien avec l'AMC. Les bénéficiaires du modèle Flexa peuvent en outre utiliser tout ou partie de leur avoir pour effectuer un versement unique à la Caisse de pensions, ce avant le début de la préretraite échelonnée. Une telle décision peut s'avérer opportune s'ils désirent en définitive continuer à travailler, contrairement à leurs intentions initiales.

Comment demander à utiliser mon solde?
Vous pouvez déposer votre requête auprès de votre supérieur-e direct-e au moyen du formulaire prévu à cet effet d'ici à la fin du mois d'août précédant l'année de référence. L'utilisation de votre solde doit impérativement vous avoir été accordée deux ans plus tard.

Début: le modèle Flexa sera disponible dès mai 2015.

«Même à 65 ans, je continue de transmettre mes connaissances avec plaisir.»

Willi Lehmann, spécialiste, Berne.

Activa.

Activa permet aux collaborateurs de continuer à travailler après l'âge légal de la retraite. Ce modèle repose sur une réduction du taux d'occupation avant l'âge ordinaire de la retraite et une poursuite de l'activité au-delà. Les principaux éléments du modèle sont consignés dans un nouveau contrat de travail.

Bénéficiaires.

Tous les collaborateurs âgés de 60 ans et plus peuvent bénéficier du modèle Activa, à l'exception de ceux relevant du champ d'application du modèle de préretraite Valida.

Le modèle Activa nécessite l'accord du/de la collaborateur/trice et de son/sa supérieur-e hiérarchique. Il ne s'agit donc pas d'un droit au seul bénéfice du/de la collaborateur/trice et son application ne peut pas non plus lui être imposée.

Principe.

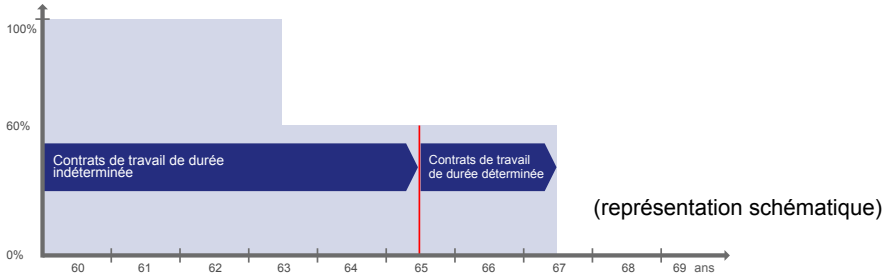
Le modèle Activa permet aux collaborateurs de réduire leur taux d'occupation avant l'âge ordinaire de la retraite et de continuer à travailler à temps partiel trois ans au maximum au-delà.

Le montant de la pension de vieillesse dépend d'une part de l'importance de la réduction du taux d'occupation du/de la collaborateur/trice et d'autre part du nombre d'années pendant lesquelles il/elle continuera à travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite. La décision doit être prise à titre individuel, d'entente avec le/la supérieur-e. L'application de ce modèle peut influer dans un sens comme dans l'autre sur le montant de la pension.

Deux exemples de calcul.

À l'âge de 63 ans, un collaborateur réduit son taux d'occupation à 60% et travaille jusqu'à 67 ans.

À l'âge de 62 ans, une collaboratrice réduit son taux d'occupation à 80%. À l'âge de 64 ans, elle le réduit une nouvelle fois à 50% et continue à travailler pendant deux ans, jusqu'à 66 ans.



Questions-clés.

Comment choisir ce modèle?
L'intérêt pour le modèle Activa peut être manifesté soit par le/la collaborateur/trice soit par son/sa supérieur-e hiérarchique. Son application doit résulter d'une entente entre les parties.

Mon souhait peut-il faire l'objet d'un refus?
Oui, si le/la supérieur-e estime que cela ne répond pas à un besoin de l'entrepriseou pour toute autre raison. Tout refus doit néanmoins 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.

Que se passe-t-il après l'âge de 65 ans (ou 64 ans) révolus?
À cette date, un contrat de travail de durée déterminée (contrat consécutif) est conclu.

Un nouveau contrat de travail doit-il être établi?
Oui. Le taux de réduction, le nombre d'étapes ou le calendrier de mise en œuvre convenus entre le/la collaborateur/trice et son/sa supérieur-e hiérarchique sont notamment consignés dans ce contrat de travail.

Que se passe-t-il si les CFF ne souhaitent pas conclure de contrat consécutif?
Dans ce cas, les CFF accordent une garantie de la rente initiale sous la forme d'un versement unique au capital de vieillesse, de la même manière que si le modèle Activa avait été mis en œuvre régulièrement.

Que se passe-t-il si je résilie mes rapports de travail avant l'âge de 65 ans (ou 64 ans) révolus?
Vous ne pourrez alors prétendre ni à une garantie de la rente initiale ni à un contrat consécutif à partir de l'âge ordinaire de la retraite et devrez en assumer les conséquences.

Début: le modèle Activa sera disponible dès mai 2015.

Quelles sont les prochaines étapes?

Avant votre 60e anniversaire, votre supérieur-e et vous-même serez invités à discuter ensemble des différentes étapes de votre départ à la retraite. À partir de l'âge ordinaire de la retraite, vous disposerez d'un contrat à durée déterminée couvrant une période de trois ans au maximum.

«Je prends une retraite anticipée pour préserver ma santé.»

Domenico Zaffino, spécialiste Nettoyage, Coire.

Valida.

À partir de 60 ans, les collaborateurs appartenant aux catégories de fonctions particulièrement pénibles avec faible niveau de rémunération peuvent bénéficier d'une préretraite anticipée partielle ou complète avec perte financière limitée.

Bénéficiaires[1].

Les principales catégories de fonctions visées par ce modèle sont les suivantes:

- personnel de manœuvre, mécanicien-ne de manœuvre;
- aiguilleur/se;
- gestionnaire des stocks, logisticien-ne;
- collaborateur/trice en logistique des transports;
- collaborateur/trice RailClean;
- Matériel roulant: agent-e de propreté, ouvrier/ère spécialiste, contrôleur/euse technique, diagnosticienne
- Installations: monteur/euse, monteur/euse de voies, monteur/euse spécialiste, garde-voies

Conditions.

Peuvent prétendre aux prestations Valida les collaborateurs appartenant aux catégories de fonctions définies et réunissant les conditions suivantes:

1) être âgés de 60 ans révolus et de moins de 65 ans pour les hommes (64 ans pour les femmes);
2) avoir travaillé dans l'une des catégories de fonctions définies pendant au moins 15 ans au cours des 20 dernières années;
3) disposer de la même capacité de travail au moment de faire valoir leur droit aux prestations Valida qu'au cours des rapports de travail entretenus jusqu'alors;
4) avoir été employés dans l'une des catégories de fonctions définies immédiatement avant d'invoquer leur droit aux prestations Valida.

[1] Les désignations des catégories de fonctions sont fournies à titre indicatif. Seules importent les chaînes de fonctions définies.

Principe.

Durant leur préretraite, les collaborateurs relevant du champ d'application du modèle Valida reçoivent de la fondation Valida une prestation transitoire équivalant à 65% de leur dernier salaire brut (allocation régionale et garanties éventuelles incluses). Pour ce qui est des préretraites complètes, cette prestation transitoire peut être perçue pendant au maximum deux ans à 100%. S'agissant des préretraites partielles, la durée varie proportionnellement au taux.

La fondation Valida continue de verser à l'identique les cotisations de l'employeur et des salariés à la Caisse de pensions. Le montant de la rente viagère demeure par conséquent inchangé.

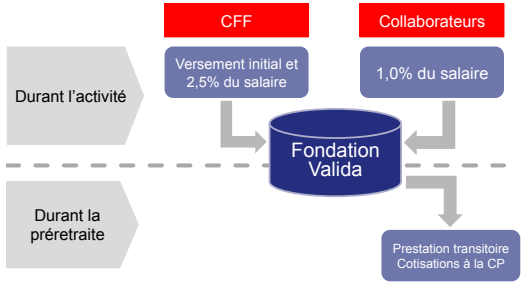
Financement.

Valida est financé au moyen des cotisations des CFF (2,5% du salaire) et des collaborateurs appartenant aux catégories de fonctions définies (1% du salaire). La contribution des collaborateurs est déduite de leur salaire mensuel. Ce modèle repose sur la solidarité entre les jeunes et les anciens collaborateurs.

Deux exemples de calcul.

À l'âge de 60 ans, un collaborateur relevant du champ d'application du modèle Valida réduit son taux d'occupation à 80%. Entre 60 et 65 ans, il perçoit le reliquat de son salaire net et sa prestation transitoire, ce qui correspond alors à environ 96% de son salaire net avant réduction du taux d'occupation. Il bénéficie par conséquent d'un jour libre supplémentaire par semaine pendant cinq ans en accusant une perte de revenus de seulement 4%. À l'âge de 65 ans, il perçoit l'intégralité de sa pension.

À l'âge de 63 ans, un collaborateur relevant du champ d'application du modèle Valida bénéficie d'une préretraite complète. Entre 63 et 65 ans, il perçoit une prestation transitoire équivalant à environ 79% de son salaire net avant préretraite. À l'âge de 65 ans, il perçoit l'intégralité de sa pension.



Questions et réponses.

Comment choisir ce modèle?
Le modèle Valida ne peut être choisi, les catégories professionnelles concernées relevant obligatoirement de son champ d'application. Vous trouverez dans l'intranet une liste des chaînes de fonctions ouvrant droit au modèle Valida.

Qu'advient-il des cotisations versées si je quitte les CFF avant de partir à la retraite?
En règle générale, les collaborateurs n'ont aucun droit sur ces cotisations, elles sont conservées au bénéfice des autres collaborateurs relevant du champ d'application du modèle. Ce modèle repose sur la solidarité et son application s'appuie sur les solutions du secteur principal de la construction et de la branche des toitures et façades.

Puis-je décider librement de mon taux d'occupation?
S'agissant d'une préretraite partielle, la réduction du taux d'occupation (20% minimum) doit être définie d'entente avec votre supérieure hiérarchique.

Qui s'acquitte des cotisations à la Caisse de pensions durant ma préretraite?
La fondation Valida prend en charge l'intégralité des cotisations à la Caisse de pensions pour le temps de travail réduit durant la préretraite. Le montant de la future rente demeure par conséquent inchangé.

Que se passe-t-il si je dispose encore d'un compte de temps Flexa?
Les collaborateurs ayant capitalisé du temps sur leur compte dans le cadre du modèle Flexa doivent l'utiliser avant de prétendre aux prestations Valida.

Début: les cotisations salariales obligatoires seront versées dès mai 2015. Les prestations Valida seront disponibles dès mai 2016.

Quelles sont les prochaines étapes?
Avant votre 60e anniversaire, votre supérieur-e et vous-même serez invités à discuter ensemble des différentes étapes de votre départ à la retraite.

«Je veux être en pleine forme pour profiter de ma retraite.»

Urs Pfister, mécanicien, Dietikon.

Priora.

Le modèle Priora permet aux collaborateurs assumant une fonction particulièrement éprouvante ou faiblement rémunérée de prendre une retraite anticipée complète ou partielle. Les CFF financent dorénavant une plus grande partie de la pension transitoire perçue par ces collaborateurs.

Bénéficiaires[2].

Les principales catégories de fonctions visées par ce modèle sont les suivantes:

- mécanicien-ne de locomotive;
- personnel des trains;
- cheffe circulation des trains;
- Management des événements/Intervention
- Police des transports
- artisan Installations intérieures
- personnel de vente
- fonctions de soutien diverses

Conditions.

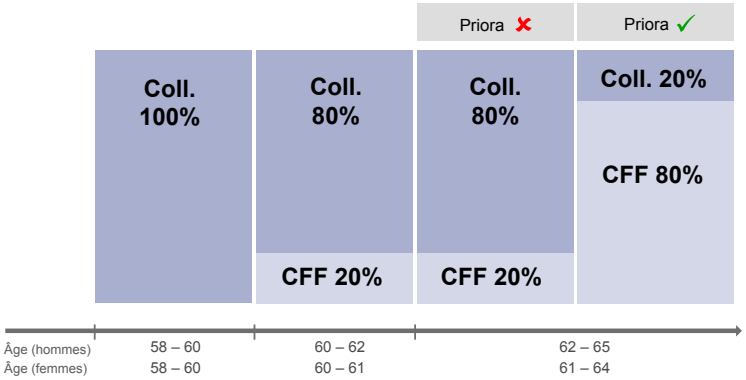
Peuvent bénéficier du modèle Priora les collaborateurs réunissant les conditions suivantes:

1) être âgés de 61 ans révolus (femmes) ou de 62 ans révolus (hommes)
2) ne pas avoir encore atteint l'âge ordinaire de la retraite et
3) avoir travaillé pour les CFF pendant au moins 15 ans au cours des 20 dernières années et
4) avoir occupé l'une des fonctions définies sans interruption durant les cinq dernières années.

[2] Les désignations des catégories de fonctions sont fournies à titre indicatif. Seules importent les chaînes de fonctions définies.

Financement.

Les CFF financent 80% de la pension transitoire à laquelle a droit chaque collaborateur/trice, ce trois ans avant l'âge ordinaire de la retraite au plus tôt. Les collaborateurs ne la financent donc plus qu'à hauteur de 20%.



Deux exemples de calcul[3].

À l'âge de 62 ans, un collaborateur relevant du champ d'application du modèle Priora prend sa retraite anticipée et décide de prétendre à l'intégralité de sa pension transitoire. Entre 62 et 65 ans, il perçoit une pension transitoire mensuelle de CHF 2115.–. À l'âge de 65 ans, il doit rembourser à vie CHF 82.– au lieu de CHF 328.–.

À l'âge de 62 ans, une collaboratrice relevant du champ d'application du modèle Priora réduit son taux d'occupation à 60%. Elle décide de prendre en parallèle une retraite partielle à 40% et de prétendre à l'intégralité de sa pension transitoire. À l'âge de 64 ans, elle prend une retraite complète. Entre 62 et 64 ans, elle perçoit une pension transitoire mensuelle de CHF 846.–. À l'âge de 64 ans, elle doit rembourser à vie CHF 21.– au lieu de CHF 84.–.

[3] Tous les chiffres mentionnés dans ce paragraphe ne représentent que des ordres de grandeur. Ils sont valables pour l'année 2015 et ne sont utilisés que pour appuyer les exemples.

Questions-clés.

Comment savoir si je peux prétendre bénéficier du modèle Priora?
Dans la rubrique intranet consacrée aux modèles d'avenir, vous trouverez une liste des chaînes de fonctions ouvrant droit au modèle Priora.

À combien s'élève la pension transitoire?
La pension transitoire représente 90% de la rente AVS maximale; elle est proportionnelle au taux d'occupation.

À partir de quel moment les prestations peuvent-elles être obtenues?
Au plus tôt trois ans avant l'âge ordinaire de la retraite.

Début: les prestations Priora seront disponibles dès mai 2016.

Quelles sont les prochaines étapes?
Avant votre 60e anniversaire, votre supérieur-e et vous-même serez invités à discuter ensemble des différentes étapes de votre départ à la retraite.

Envie d’en savoir plus?

La présente brochure n’est pas exhaustive. Dans l’intranet, la rubrique «Modèles d’avenir» vous fournira de plus amples informations mises à jour en permanence. Pour toute question, veuillez vous adresser à votre supérieur-e. Des spécialistes se tiennent à votre disposition pour répondre à toute demande spécifique à la Caisse de pensions CFF.