



INFO

mercredi, le 8 avril 2026

Allocation pour compensation du marché est abrogé

Allocation pour compensation du marché octroyée aux CVM B100: enfin une solution durable!

L'attente a été (beaucoup trop) longue, mais elle a porté ses fruits : dans le cadre du nouveau paysage des fonctions des CFF, la majorité des collaboratrices et collaborateurs qui percevaient jusqu'ici l'allocation pour compensation du marché verront leur situation financière s'améliorer. La solution trouvée est le résultat des efforts conjoints que nous avons déployés en ce sens au cours des dernières années.

L'histoire de l'allocation pour compensation du marché est marquée par des négociations extrêmement longues et la pression collective que nous avons exercée. En octobre dernier encore, la quarantaine de personnes ayant participé à la journée B100 du SEV revendiquaient en outre, à travers une nouvelle résolution adressée à la direction d'Infrastructure, une amélioration notable et durable de la rémunération pour toutes les fonctions B100 au sein d'I-VU.

Une solution appropriée est désormais sur la table: les fonctions pour lesquelles l'allocation pour compensation du marché était jusqu'à présent versée seront transférées dans le nouveau paysage des fonctions des CFF. **La principale nouveauté: la majorité des CVM B100 concernés chez I-VU intégreront le niveau d'exigences G en cas de respect des critères prévus dans la nouvelle description de fonction. Une revendication formulée par le SEV depuis des années deviendra ainsi réalité, avec une inscription dans le long terme.**

L'allocation pour compensation du marché sera intégrée dans le salaire et le passage au niveau d'exigences G se traduira par une augmentation de salaire potentielle nettement supérieure. En raison des critères prévus, l'ensemble des CVM B100 ne pourront toutefois pas être classés dans un niveau d'exigences supérieur ; une description de la fonction au niveau d'exigences F demeurera et une nouvelle sera établie au niveau d'exigences G.

Important: l'intégration dans le salaire interviendra, pour la plupart des collaboratrices et collaborateurs, directement dans le niveau d'exigences correspondant. Néanmoins, si le salaire actuel correspond déjà à la limite maximale du niveau d'exigences, le montant de CHF 3000 sera octroyé sous forme de garantie durable. Cette approche permet de s'assurer que



INFO

mercredi, le 8 avril 2026

personne ne sera moins bien loti sur le plan financier, même en cas d'atteinte de la limite maximale de salaire.

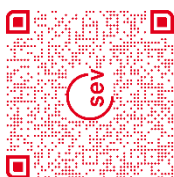
Étant donné que nous ne connaissons pas encore les nouvelles descriptions de fonction dans le détail, que nous n'avons pas été autorisés à consulter malgré nos demandes répétées, il subsiste une certaine part d'incertitude concernant la mise en œuvre. **Dans les discussions avec les CFF, le SEV a demandé que la grande majorité des CVM B100 concernés puissent bénéficier d'une meilleure classification (soit désormais au niveau d'exigences G).** Nous resterons très attentifs à cet égard et interviendrons en cas de nécessité.

Conscients du fait que la solution échafaudée n'apportera pas l'amélioration de la situation escomptée pour l'ensemble des CVM B100 chez I-VU, nous estimons tout de même qu'il s'agit là d'une solution satisfaisante. Il est par ailleurs important de souligner que par rapport à la situation actuelle, personne ne sera désavantagé et que du fait de l'intégration dans le salaire, l'allocation pour compensation du marché sera désormais également assurée à la Caisse de pensions à l'avenir.

La convention complémentaire relative à l'allocation pour compensation du marché en cours de validité arrivera officiellement à échéance le 30 avril 2026. Sachant que les nouvelles descriptions de fonction seront cependant mises en œuvre sous l'angle technique uniquement le 1^{er} juillet 2026, nous veillons à ce qu'il n'y ait pas de lacune: en effet, jusqu'à la mise en œuvre définitive, l'allocation pour compensation du marché continuera de vous être versée tous les mois, comme à l'accoutumée.

Quelles sont les prochaines étapes? Les cheffes et chefs de team ont suivi une formation en ce sens début avril et sont maintenant chargés de répartir les CVM B100 dans leurs équipes en fonction de leurs compétences. Puis HR vérifiera les classements. Si vous constatez des incohérences dans les répartitions, veuillez nous les signaler sans tarder.

Le SEV reste mobilisé. Nous suivons la mise en œuvre afin de nous assurer que chacune et chacun d'entre vous bénéficie d'un classement adapté dans le nouveau système. Du reste, nous vous informerons ultérieurement, dans le détail, sur les modalités de mise en œuvre.



▣ Deviens, toi aussi membre du SEV maintenant et nous défendrons tes intérêts !

Tu décides!

sev-online.ch/adherer

SEV Secrétariat central
Steinerstrasse 35
Case postale 1008
3000 Berne 6

Téléphone +41 31 357 57 57
info@sev-online.ch
www.sev-online.ch