

**CCT CGN N° 3 (2017 – 2020)**

**Convention collective de travail**  
(complément à la CCT cadre des transports  
publics vaudois)

entre, d'une part

**CGN SA (employeur)**

et, d'autre part

**Le Syndicat du personnel des transports (SEV,  
représentant des collaborateurs<sup>1</sup>)**



**Schweizerischer Eisenbahn-  
und Verkehrspersonal-Verband**  
Syndicat du personnel  
des transports  
Sindacato del personale  
dei trasporti

<sup>1</sup> Pour des raisons linguistiques, les collaboratrices et collaborateurs au sens de la présente convention sont désignés par le terme générique de « collaborateur ou personnel ».

# Table des matières

<b>PRÉAMBULE</b> .....	<b>3</b>
<b>DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET OBLIGATIONNELLES</b> .....	<b>3</b>
<b>A. Dispositions générales</b> .....	<b>3</b>
1. Champ d'application .....	3
<b>B. Relations entre les parties contractantes</b> .....	<b>3</b>
2. Parties contractantes .....	3
3. Collaboration entre les parties contractantes .....	4
4. Négociations salariales.....	4
<b>C. Procédure de conciliation et d'arbitrage</b> .....	<b>4</b>
<b>DISPOSITIONS NORMATIVES</b> .....	<b>4</b>
<b>D. Nature juridique, conclusion des rapports de travail</b> .....	<b>4</b>
5. Soumission à la présente CCT .....	4
<b>E. Principes</b> .....	<b>4</b>
6. Egalité des chances .....	4
7. Exercice d'une fonction publique.....	5
8. Activités accessoires .....	5
9. Facilités de voyage.....	5
<b>F. Comportement et responsabilités</b> .....	<b>5</b>
10. Alcool et/ou stupéfiants - Procédure de contrôle, de suivi et sanctions .....	5
11. Dons .....	6
12. Lutte anti-gaspillage .....	6
13. Suspension du droit à l'adaptation salariale.....	6
<b>G. Durée du travail, vacances, congés</b> .....	<b>6</b>
14. Fondement juridique .....	6
15. Durée du travail, base de calcul .....	6
16. Contrôle du temps .....	6
17. Temps de travail, conditions spécifiques à la navigation .....	7
18. Report du temps de travail .....	8
19. Reprises d'heures.....	8
20. Vacances .....	8
21. Jours fériés / Chômés.....	9
22. Congés spéciaux .....	9
23. Travail supplémentaire et majoration du temps de travail.....	10
24. Pausés.....	10
25. Maternité.....	10
26. Temps accordé pour les représentants du personnel.....	11
27. Services de piquet .....	11
28. Rappel de congé (pour le personnel de navigation).....	12
<b>H. Salaire, allocations et indemnités</b> .....	<b>12</b>
29. Généralités .....	12
30. Détermination des salaires .....	12
31. Salaire initial .....	13
32. Evolution salariale .....	13
33. Promotion .....	13

34.	Déclassés	13
35.	Fonction inférieure ou supérieure temporaire	14
36.	Dispositions spéciales	14
37.	Remboursement de la taxe militaire	14
38.	Gratification d'ancienneté	14
39.	Indemnités	15
<b>I.</b>	<b>Développement du personnel</b>	<b>15</b>
40.	Formation	15
41.	Prise en charge de la formation	15
<b>J.</b>	<b>Sécurité et protection de la santé</b>	<b>16</b>
<b>K.</b>	<b>Droits et obligations en cas de maladie ou accidents</b>	<b>16</b>
<b>L.</b>	<b>Prestations en cas d'empêchement de travailler</b>	<b>16</b>
<b>M.</b>	<b>Fin des rapports de travail</b>	<b>16</b>
	<b>PARTICIPATION DANS L'ENTREPRISE</b>	<b>16</b>
	<b>DISPOSITIONS GÉNÉRALES FINALES ET TRANSITOIRES</b>	<b>16</b>
42.	Nature juridique des annexes	16
43.	Mesures transitoires	16
44.	Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la CCT	16
45.	Liste des annexes	16

## *Préambule*

<sup>1</sup> Les parties contractantes considèrent que la présente Convention collective de travail (ci-après CCT CGN SA) constitue le symbole d'un véritable partenariat social, lequel a été matérialisé le 20 décembre 2013 par la signature de la 3<sup>ème</sup> CCT cadre des transports publics vaudois (ci-après CCT cadre VD). La CCT CGN SA est régie selon le principe de la bonne foi, en vertu duquel les parties contractantes s'engagent à prendre en considération, avec toute la compréhension nécessaire, leurs intérêts réciproques.

<sup>2</sup> La CCT CGN SA s'appuie sur la CCT cadre VD. La CCT CGN SA complète et précise la CCT cadre en concrétisant l'application de celle-ci au niveau de l'entreprise. Tous les articles de la CCT cadre VD ne sont pas systématiquement répétés.

<sup>3</sup> Tous les employés étant collaborateurs de CGN SA, la CCT est conclue entre CGN SA (ci-après CGN) et le syndicat du personnel des transports, ci-après SEV.

## *Dispositions générales et obligationnelles*

### **A. Dispositions générales**

#### **1. Champ d'application**

(article 3 al. 4 CCT cadre VD)

<sup>1</sup> Par dirigeants des entreprises et cadres supérieurs au sens de l'article 3 al. 5 de la CCT cadre VD, on comprend l'ensemble de la direction, soit notamment les fonctions suivantes:

- Directeur général
- Directeur des finances
- Directeur technique
- Directeur ventes et marketing
- Directeur exploitation
- Directeur ressources humaines

ainsi que certains cadres faisant partie de la direction élargie.

### **B. Relations entre les parties contractantes**

#### **2. Parties contractantes**

<sup>1</sup> Les parties signataires de la CCT CGN SA sont:

En tant qu'employeur:

L'entreprise CGN SA, à Lausanne

En tant que syndicat:

Le Syndicat du personnel des transports (SEV), à Berne.

<sup>2</sup> Le for juridique est à Lausanne.

<sup>3</sup> Les parties contractantes sont compétentes pour les négociations relatives à cette CCT.

### **3. Collaboration entre les parties contractantes**

<sup>1</sup> Les parties contractantes échangent régulièrement des informations au sujet de leurs objectifs et de leurs intentions. Cette collaboration doit favoriser la compréhension mutuelle.

<sup>2</sup> Les parties se rencontrent au minimum deux fois par année de manière paritaire.

<sup>3</sup> Le personnel est informé à temps sur les nouveautés dans l'entreprise.

<sup>4</sup> Afin de concrétiser l'alinéa <sup>1</sup>, il est notamment prévu les commissions suivantes : uniformes, graphiques et horaires. Le fonctionnement de ces commissions est réglé dans l'annexe 9.

### **4. Négociations salariales**

(article 11 CCT cadre VD)

<sup>1</sup> En cas d'échec des négociations salariales, les parties contractantes font appel à l'Office cantonal de conciliation et d'arbitrage prévu par la Loi sur la prévention et le règlement des conflits collectifs (LPRCC).

<sup>2</sup> Le jugement est définitif sous réserve des voies de recours prévues dans le concordat sur l'arbitrage du 27 août 1969.

### **C. Procédure de conciliation et d'arbitrage**

<sup>3</sup> Les parties contractantes renoncent à la possibilité donnée par l'article 14 al. 4 de la CCT cadre VD de constituer une commission professionnelle paritaire au niveau de l'entreprise.

## *Dispositions normatives*

### **D. Nature juridique, conclusion des rapports de travail**

#### **5. Soumission à la présente CCT**

(article 22 al. 1 CCT cadre VD)

<sup>1</sup> Par la signature du contrat de travail, le collaborateur déclare se soumettre à la présente CCT.

<sup>2</sup> Le contrat de travail stipule que la CCT et ses contrats subséquents, y compris les annexes, modifications et compléments, soient applicables à tous les collaborateurs indépendamment qu'ils soient affiliés ou non à une association du personnel.

### **E. Principes**

#### **6. Egalité des chances**

(article 26 CCT cadre VD)

<sup>1</sup> Le champ d'application de l'article 26 de la CCT cadre VD intitulé égalité entre la femme et l'homme est à comprendre d'une manière large. L'origine, la culture, la langue, la croyance ou le mode de vie ne doivent en aucun cas constituer un frein à la réalisation de l'égalité. La CGN doit en outre veiller à ce que le personnel soit préservé des discriminations dues à l'un de ces motifs.

<sup>2</sup> Dans cet esprit, la CGN veillera au respect du principe d'égalité pour les personnes handicapées aussi bien lors de l'engagement que tout au long de la carrière professionnelle.

## **7. Exercice d'une fonction publique**

(article 27 al. 2 CCT cadre VD)

<sup>1</sup> La CGN peut accorder au collaborateur appelé à exercer une charge publique élective non obligatoire jusqu'à 15 jours de congé payés annuels pour assumer son mandat.

<sup>2</sup> Afin d'encourager l'exercice d'une fonction publique, la CGN peut accorder des jours de congés supplémentaires ou conclure une convention particulière lorsque des circonstances le justifient.

## **8. Activités accessoires**

(article 29 CCT cadre VD)

<sup>1</sup> La disposition prévue à l'article 29 de la CCT cadre VD ne s'applique pas aux collaborateurs à temps partiel pour autant qu'ils ne dépassent pas le taux d'activité à 100% selon les dispositions de l'employeur principal. Dans tous les cas, la LDT resp. OLDT doivent être respectées.

## **9. Facilités de voyage**

(article 31 CCT cadre VD)

<sup>1</sup> Les facilités de voyage accordées aux collaborateurs font l'objet d'une annexe à la CCT CGN (annexe 5) et sont composées des:

- facilités de voyage sur le réseau de la CGN
- facilités de voyage sur les réseaux suisses
- facilités de voyage en trafic international.

## **F. Comportement et responsabilités**

### **10. Alcool et/ou stupéfiants - Procédure de contrôle, de suivi et sanctions**

(article 32 CCT cadre VD)

<sup>1</sup> En cas de soupçons manifestes de non-respect des normes prévues en matière de consommation d'alcool et/ou stupéfiants au travail, la procédure suivante est engagée:

- a. Entretien de responsabilisation et possibilité de contrôle sur le lieu de travail, accompagné d'un professionnel de la santé. Si opportun, proposition de mesures d'accompagnement.
- b. Confirmation écrite du résultat de l'entretien et information sur les conséquences d'un contrôle positif.
- c. En cas de contrôle positif, la CGN peut prononcer un avertissement avec menace de résiliation des rapports de travail. En outre, si le contrôle est positif et que les mesures d'accompagnements sont refusées, la CGN peut résilier les rapports de travail selon l'article 84 de la CCT cadre vaudoise.
- d. Suivi du cas par un ou plusieurs entretiens de responsabilisation.
- e. Une récidive peut conduire au licenciement.

<sup>2</sup> Pour des raisons de sécurité, la CGN peut décider de retirer immédiatement du service de navigation le collaborateur contrôlé positivement et l'affecter à d'autres tâches.

<sup>3</sup> En cas d'ivresse avérée ou de comportement irresponsable mettant manifestement en danger grave un bateau, les passagers de la CGN ou toute autre personne, l'application de l'art 84 de la CCT cadre est réservée.

## **11. Dons**

(article 35 CCT cadre VD)

<sup>1</sup> En dérogation de l'article 35 de la CCT cadre VD, les dons peuvent être acceptés jusqu'à concurrence de Fr. 50.- par membre d'équipage en navigation. Au-delà de ce montant, les dons sont aussi acceptés et versés à la caisse du fonds de réserve pour l'amélioration des rentes en cours.

## **12. Lutte anti-gaspillage**

<sup>1</sup> La CGN et ses collaborateurs s'engagent de manière active afin de lutter contre le gaspillage. Pour ce faire, elle met en place une systématique facilitant la détection des gaspillages et l'instauration de mesures correctrices. La CGN informe régulièrement les collaborateurs du suivi des mesures proposées.

## **13. Suspension du droit à l'adaptation salariale**

<sup>1</sup> Lors de la prononciation d'un avertissement avec menaces de résiliation des rapports de travail, au sens de l'article 39 de la CCT cadre, la CGN peut suspendre le droit à une adaptation salariale (annuité, prime).

## **G. Durée du travail, vacances, congés**

### **14. Fondement juridique**

<sup>1</sup> Pour le personnel d'exploitation, le temps de travail est régi par les tableaux graphiques et les tableaux de service selon l'article 12 de la LDT respectivement l'article 19 de l'OLDT.

### **15. Durée du travail, base de calcul**

<sup>1</sup> La durée moyenne de travail est de 41 heures par semaine. Une journée dure 8h12min et une demi-journée 4h06min. La durée du travail est calculée sur la base de la semaine de 5 jours.

<sup>2</sup> En plus des vacances, le personnel a droit au moins à 115 jours libres par année calculés sur la base de 52 samedis et dimanches - 10 jours fériés et 1 jour chômé. Le jour chômé ne donne pas droit aux indemnités.

### **16. Contrôle du temps**

<sup>1</sup> Tout le personnel de la CGN est astreint au pointage, sauf pour le temps de navigation. Un accord de la CGN est nécessaire pour pouvoir déroger à cette règle. Le temps enregistré et décompté par le système de pointage fait foi.



<sup>2</sup> En cas de service externe ou d'oubli, le collaborateur doit remplir une fiche de non pointage qu'il devra faire signer à son supérieur hiérarchique habilité.

<sup>3</sup> Le travail commence dès que le collaborateur est en tenue de travail et a enregistré son arrivée. Il finit dès qu'il enregistre son départ, en tenue de travail. Le pointage est obligatoire avant et après la pause de midi.

<sup>4</sup> Pour le personnel d'exploitation, les rapports de service respectivement les tableaux de service, validés par l'exploitation ou les ressources humaines, font foi.

## **17. Temps de travail, conditions spécifiques à la navigation**

<sup>1</sup> Si pour des raisons d'exploitation, il n'est pas possible au collaborateur d'effectuer le temps prévu à l'article 15, il lui sera compté 41 heures par semaine (5 x 8h12min); jours de compensation inclus.

<sup>2</sup> Pour les samedis, dimanches et jours fériés, le temps minimum de travail compté est de 6 heures.

<sup>3</sup> Du lundi au vendredi, en cas de service de navigation de courte durée qui ne permet pas de remplir un horaire journalier de 8h12min, le collaborateur peut, pour terminer sa journée, exécuter d'autres travaux au chantier pour autant que 2 heures de travail soient possibles. Le collaborateur a alors la responsabilité d'informer à temps le service technique de ses disponibilités. L'employeur doit inscrire ce principe sur les ordres de service.

<sup>4</sup> Le collaborateur a aussi le choix de prendre ce temps manquant sur ses heures de compensation.

<sup>5</sup> L'employeur a la possibilité d'exiger de prendre ce temps sur ses heures de compensation, pour autant que le collaborateur ait un solde positif d'au moins 80 heures. Toutefois, le nombre d'heures reprises par le collaborateur, au sens de cet alinéa, n'excédera pas 16 heures sur une année civile.

<sup>6</sup> La CGN s'organise, dans la mesure du possible, pour donner à chaque collaborateur au moins six jours de congé ou de compensation consécutifs par mois. En outre, la CGN veillera, toujours dans la mesure du possible, à donner au moins un week-end complet de congé par mois.

<sup>7</sup> La CGN peut demander à son personnel d'effectuer des services supplémentaires qui ne sont pas des "charters" pour raison, par exemple, commerciale.

<sup>8</sup> Ces possibilités de service sont réservées pour des lignes comme les Belles Rives Genevoises, les Belles Rives Montreusiennes, les Belles Rives Lausannoises ou Nyon – Yvoire.

<sup>9</sup> Si la navigation renforcée intervient en semaine, il est nécessaire que le collaborateur soit averti 48 heures avant.

<sup>10</sup> Si la navigation renforcée intervient pendant le week-end, il est nécessaire d'avertir le collaborateur 72 heures avant.

## **18. Report du temps de travail**

<sup>1</sup> Il est considéré comme limite autorisée à la fin de la période de décompte mensuelle un solde positif de + 40 heures ou un solde négatif de – 20 heures. Toutefois et seulement pour des raisons de service de navigation, le solde positif peut dépasser cette norme.

<sup>2</sup> Lorsque le solde négatif de 20 heures est, à la fin d'un mois, dépassé, des mesures seront prises avec le supérieur afin que la limite autorisée soit atteinte.

<sup>3</sup> En cas de cessation des rapports de travail et lorsque des soldes de temps supplémentaire ne peuvent être compensés par du temps libre, celui-ci sera indemnisé sur la base du salaire horaire.

<sup>4</sup> Pour le personnel n'ayant pas une activité de navigation, le report maximum d'heures d'une année à l'autre est de 40 heures. Les heures en sus, dans le cas où celles-ci avaient été commandées par le supérieur seront indemnisées sur la base du salaire horaire majoré d'un supplément de 25%.

<sup>5</sup> La CGN peut déroger, pour des questions d'organisation du travail, aux limites des soldes et ce, d'entente avec les collaborateurs. Dans tous les cas, aucune heure travaillée ne sera supprimée.

## **19. Reprises d'heures**

<sup>1</sup> Le collaborateur qui, pour des raisons de service, a un solde positif doit le reprendre sous forme de congé. Si la compensation ne peut s'opérer dans le délai convenable, l'indemnisation se fera en espèces sur la base du salaire horaire, majorée de 25%.

<sup>2</sup> En principe, le responsable du service et le collaborateur s'accordent sur les périodes de reprises d'heures.

<sup>3</sup> La période de fermeture usuelle de fin d'année peut être prolongée selon les besoins de la CGN.

## **20. Vacances**

<sup>1</sup> La CGN applique le droit aux vacances payées par année civile, selon les normes suivantes:

- Jusqu'à 20 ans révolus            30 jours ouvrables, qui correspondent à 6 semaines
- De 21 à 49 ans                    25 jours ouvrables, qui correspondent à 5 semaines
- De 50 à 59 ans                    30 jours ouvrables, qui correspondent à 6 semaines
- Dès 60 ans                         35 jours ouvrables, qui correspondent à 7 semaines.

<sup>2</sup> En règle générale, les vacances se prennent par semaine entière avec au moins 2 semaines consécutives par année. Exceptionnellement et sur demande du collaborateur, les vacances peuvent être prises par journées ou demi-journées.

<sup>3</sup> Les vacances sont accordées par le supérieur compétent et sont fixées en adéquation avec les impératifs du secteur et les désirs du collaborateur, sauf pour les fermetures annuelles (fin d'année). Ces dernières sont coordonnées avec les vacances scolaires vaudoises.

<sup>4</sup> Les vacances sont à prendre en règle générale dans l'année civile dans laquelle le droit existe. L'éventuel solde des vacances reporté doit être pris jusqu'au 31 mai de l'année suivante.

## 21. Jours fériés / Chômés

<sup>1</sup> Liste des jours fériés:

- 1<sup>er</sup> janvier
- 2 janvier
- Vendredi – saint
- Lundi de Pâques
- Ascension
- 1<sup>er</sup> mai
- Lundi de pentecôte
- 1<sup>er</sup> août
- Lundi du jeûne fédéral
- 25 décembre

<sup>2</sup> En plus d'une indemnité (article 39) le personnel nécessaire à assurer l'exploitation et la permanence de bureau lors de ces jours, bénéficie d'un congé de compensation équivalent.

<sup>3</sup> Si un jour férié tombe sur un jour de congé (samedi ou dimanche), il est compensé par un jour de vacances.

<sup>4</sup> En plus des jours fériés, le personnel bénéficie d'un jour chômé payé le 26 décembre. Dans le cas où un de ces jours tombe sur un jour de congé, il est également compensé par un jour de vacances.

## 22. Congés spéciaux

<sup>1</sup> Des congés spéciaux payés sont accordés dans les cas suivants:

- Mariage de l'employé (civil et religieux non cumulable) ..... 3 jours
- Mariage d'un enfant ..... 1 jour
- Naissance d'un enfant (congé paternité)..... 10 jours
- Décès du conjoint ou d'un enfant ..... 3 jours
- Décès de parents proches (père, mère, frère, sœur, grands- parents, beaux-parents, belle- sœur, beau-frère, petite-fille et petit-fils)..... 2 jours
- Décès de parents (oncles et tantes)..... 1 jour
- Décès de parents (cousins, parrain, marraine, filleul, neveu, nièce).... ½ jour
- Décès d'autre parenté (arrière-grands-parents, belle-fille, beau-fils y compris ceux du conjoint ou de la conjointe) ..... pour les obsèques
- Déménagement (avec changement d'adresse) ..... 1 jour
- Déménagement pour des raisons de service ..... 3 jours
- Pour des raisons familiales et médicales (enfants ou personnes dont on a la charge), sur présentation d'un certificat ..... 3 jours par cas
- Idem pour les familles monoparentales ..... 5 jours par cas
- Inspection militaire / service du feu ..... 1 jour / an

<sup>2</sup> Ensevelissement d'un employé ou retraité: le temps nécessaire, mais avec l'autorisation du responsable et/ou de la CGN.

<sup>3</sup> Affaires liées à la justice: le temps nécessaire, avec l'autorisation de la CGN.

<sup>4</sup> Consultation médicale: les rendez-vous doivent être pris en dehors des temps bloqués. Si cela s'avère impossible, la CGN donne le temps nécessaire, mais au maximum 1 heure par jour et 2 heures par semaine.

<sup>5</sup> Des congés supplémentaires non-payés (congés sabbatiques) peuvent être octroyés dans la mesure où le service le permet.

### **23. Travail supplémentaire et majoration du temps de travail**

<sup>1</sup> Le travail est considéré comme supplémentaire lorsque la durée du travail fixée au tableau de service est dépassée pour des raisons de service.

- a. Pour le personnel n'ayant pas d'activité de navigation, il est décompté à la fin de chaque mois.
- b. Pour le personnel d'exploitation, il est décompté au 31 mars de chaque année, avec la possibilité de tenir compte de reprises d'heures jusqu'au 31 mai.

<sup>2</sup> Le travail supplémentaire doit être commandé. Les heures commandées par le responsable seront inscrites et visées sur la fiche adéquate. Pour le personnel n'ayant pas d'activité de navigation, sera considéré comme travail supplémentaire le temps commandé au-delà de 8h12 min.

<sup>3</sup> Lorsque la compensation n'est pas possible dans un délai convenable, le travail supplémentaire est payé, pour un maximum de 100 heures.

<sup>4</sup> L'indemnité, qui est calculée en fonction du salaire de l'année précédant la date du décompte, est majorée de 25%. Le paiement des heures supplémentaires dues s'effectue chaque mois de juillet selon le décompte du 31 mai de la même année.

<sup>5</sup> Cas où il y a majoration du temps de travail pour la navigation :

- Entre 22h00 et 24h00 + 25%
- Entre 24h00 et 06h00 + 40%
- Travail supplémentaire, après ou avant un service régulier + 25%
- Travail supplémentaire, après un service régulier, entre 20h00 et 06h00 + 50%
- Rappel de congé le même jour +100%

### **24. Pauses**

<sup>1</sup> Le personnel travaillant au chantier prend une pause de 15 minutes entre 9h00 et 9h15. Le temps de pause est soustrait du décompte journalier.

<sup>2</sup> En navigation, les pauses à bord sont possibles durant l'horaire d'été moyennant l'accord des représentants du personnel. Cet accord est négocié lors de l'élaboration de l'horaire.

### **25. Maternité**

<sup>1</sup> La collaboratrice a droit à un congé maternité de 16 semaines.

<sup>2</sup> Si elle le désire, la collaboratrice peut prendre au maximum 2 mois de son congé immédiatement avant l'accouchement; le congé débute au plus tard lors de la naissance.

<sup>3</sup> Le salaire est intégralement versé pendant tout le congé maternité.

<sup>4</sup> En cas de taux d'occupation irrégulier (salaire horaire), la rétribution durant le congé est calculée d'après la moyenne des heures payées durant les 12 mois précédant le début du congé.

<sup>5</sup> Le congé maternité n'entraîne pas de réduction du droit aux vacances.

<sup>6</sup> La CGN aménage les conditions de travail de la collaboratrice enceinte ou qui allaite de manière à ne pas porter préjudice à sa santé et à celle de l'enfant.

<sup>7</sup> La CGN accorde au collaborateur adoptant un enfant un congé d'une durée de 2 semaines. Le congé débute au plus tard à l'arrivée de l'enfant au sein de la famille.

<sup>8</sup> Afin d'encourager et faciliter les adoptions, la CGN peut accorder des jours de congés supplémentaires sur demande du collaborateur et lorsque les circonstances le justifient.

## **26. Temps accordé pour les représentants du personnel**

<sup>1</sup> La CGN accepte que chaque collaborateur de la CGN affilié au SEV puisse donner trois heures de son temps de travail par année aux représentants du personnel.

<sup>2</sup> Le comité SEV section lac Léman se charge de gérer l'utilisation de ces heures.

<sup>3</sup> La CGN met annuellement à disposition de la section 1 heure par membre actif SEV de la section VPT lac Léman, selon le décompte des membres au 31 décembre.

## **27. Services de piquet**

<sup>1</sup> Tout service de piquet organisé par la CGN donne droit à une compensation en temps de travail.

<sup>2</sup> Pendant le service de piquet, le collaborateur astreint doit être atteignable sur le portable de service et doit être au maximum à 60 minutes du siège de la CGN ou du lieu défini.

<sup>3</sup> Le service de piquet "garde navigation " exige que le collaborateur soit atteignable dans les 10 minutes et doit être au maximum à 60 minutes du siège de la CGN ou du lieu défini.

<sup>4</sup> Une heure de service de piquet donne droit à 10 minutes de temps de compensation.

<sup>5</sup> En cas d'intervention, les heures travaillées sont comptées en sus, y compris le temps de déplacement.

<sup>6</sup> Les dépannages par téléphone comptent aussi comme temps de travail. Un appel, qui fera l'office d'un rapport, donne droit au minimum à 15 minutes.

<sup>7</sup> Les dimanches et jours fériés donnent droit à l'indemnité du dimanche.

<sup>8</sup> Couverture des piquets service exploitation et service technique :

- Du lundi au vendredi entre 12h00 et 13h30, de 17h00 à 7h00. Les samedis, dimanches et jours fériés pendant 24 heures.

## **28. Rappel de congé (pour le personnel de navigation)**

<sup>1</sup> Pour un rappel de congé 72 heures avant la prise de service, une compensation de temps de plus 50% (150% au total) ainsi qu'une indemnité de CHF 100.00 pour le 1<sup>er</sup> jour.

<sup>2</sup> Si un rappel de congé de 24 heures avant la prise de service tombe un samedi, l'indemnité de CHF 200.- sera renouvelée pour le dimanche et tout le week-end en cas de navigation.

<sup>3</sup> Pour un rappel de congé le jour de la prise de service, une compensation en temps de plus 100% (200% au total) ainsi qu'une indemnité de CHF 200.-.

## **H. Salaire, allocations et indemnités**

### **29. Généralités**

<sup>1</sup> Le droit au salaire débute à l'entrée en service et finit le jour où cessent les rapports de travail.

<sup>2</sup> Le salaire annuel est versé en 13 fois. Les collaborateurs reçoivent mensuellement un décompte détaillé de leur rétribution et des retenues (salaires, allocations, déductions, etc.). Le versement s'effectue à la fin de chaque mois au plus tard le 28 pour les prestations arrêtées au dernier jour du même mois.

<sup>3</sup> Le 13<sup>ème</sup> salaire mensuel est versé au début du mois de décembre. En cas de fin des rapports de travail en cours d'année, le 13<sup>ème</sup> salaire est versé au prorata avec le dernier salaire mensuel.

<sup>4</sup> Les heures supplémentaires payées ainsi que les indemnités sont versées avec le salaire du mois suivant.

<sup>5</sup> Le salaire du collaborateur à temps partiel est fixé au prorata du taux d'occupation.

### **30. Détermination des salaires**

<sup>1</sup> Le salaire des collaborateurs est fixé selon la grille unique des salaires (voir annexe 2).

<sup>2</sup> Toute adaptation et modification du système salarial ou des mécanismes salariaux fait l'objet de négociations entre les parties contractantes.

<sup>3</sup> La classe de salaire afférente à chaque poste est fixée dans l'annexe 2. Après information aux représentants du personnel et pour chaque cas, la direction CGN peut y inclure de nouvelles fonctions durant la validité de la CCT.

<sup>4</sup> Chaque fonction fera l'objet d'une description de poste mentionnant, notamment, son libellé ou titre, sa position hiérarchique, son cahier des charges et ses responsabilités. On tiendra compte des critères ci-dessus pour le classement des fonctions dans le système salarial. Les descriptions de poste seront réunies dans un document à disposition des parties contractantes.

### **31. Salaire initial**

<sup>1</sup> Le salaire initial correspond, s'il n'est pas convenu autrement, au moins au montant minimum prévu pour la fonction.

<sup>2</sup> Pour fixer le salaire initial, on prendra notamment en compte les éléments suivants:

- l'âge et la situation familiale
- l'expérience, les capacités et les connaissances professionnelles ainsi que la formation acquises dans l'entreprise ou dans une autre entreprise.

<sup>3</sup> Lors d'engagements d'ouvriers professionnels après la fin de la formation CFC ou équivalent, un salaire initial inférieur à la grille salariale peut être négocié selon le principe suivant:

- 1<sup>ère</sup> année de service: -10% de la valeur initiale de la grille
- 2<sup>ème</sup> année de service: -5% de la valeur initiale de la grille
- Dès la 3<sup>ème</sup> année, le personnel concerné doit atteindre le salaire initial de la grille. Les salaires des trois premières années figureront dans le contrat de travail.

<sup>4</sup> La disposition prévue à l'alinéa 3 est possible pour autant que la CGN forme des apprentis ou ait formé des apprentis durant les 2 dernières années.

<sup>5</sup> Dans tous les cas, les salaires minimaux prévus par la CCT cadre doivent être respectés. De plus, pour le personnel en navigation, le salaire minimum du matelot sera respecté.

### **32. Evolution salariale**

<sup>1</sup> En cas d'augmentation de salaire, celui-ci est adapté au 1<sup>er</sup> janvier.

<sup>2</sup> La grille salariale ainsi que l'annexe des promotions règlent l'évolution salariale.

<sup>3</sup> Des augmentations extraordinaires de salaire peuvent être allouées pour engager ou conserver des collaborateurs particulièrement qualifiés.

<sup>4</sup> La compensation du renchérissement (IPC) est garantie à hauteur des résultats négociés à l'état de Vaud.

### **33. Promotion**

<sup>1</sup> Pour le personnel navigant, les promotions sont réglées selon l'annexe 4 "Gestion des promotions".

<sup>2</sup> Pour le personnel non navigant, les promotions sont effectuées en respectant les principes d'égalité des chances. La CGN tiendra compte de l'expérience, notamment celle acquise au sein de la CGN.

### **34. Déclassements**

<sup>1</sup> Les déclassements ne découlant pas de la responsabilité du collaborateur n'entraînent aucune diminution du revenu. Toutefois, il sera tenu compte des rentes versées par l'AI, SUVA, assurance militaire, etc.

<sup>2</sup> Le salaire du collaborateur déclassé est en principe bloqué jusqu'à ce que l'évolution des montants de la grille le rattrape.

### **35. Fonction inférieure ou supérieure temporaire**

<sup>1</sup> Le collaborateur qui travaille temporairement dans un emploi inférieur à celui pour lequel il est engagé garde le traitement afférent à sa fonction.

<sup>2</sup> Si un collaborateur est affecté à un emploi supérieur à sa catégorie, il reçoit pendant ce temps une indemnité journalière égale à 1/25<sup>ème</sup> de la différence entre le salaire mensuel maximum "6 ans" de sa catégorie et le salaire mensuel maximum de la catégorie supérieure en question.

### **36. Dispositions spéciales**

<sup>1</sup> Les matelots, contrôleurs et sous-timoniers ayant un certificat de capacité suisse ou équivalent d'un métier utile à la CGN reçoivent le salaire de l'ouvrier professionnel. Les timoniers-pilotes, timoniers, caissiers, machinistes, mécaniciens et capitaines ayant un tel certificat de capacité ou équivalent, ainsi que les chefs d'équipe, reçoivent en plus une allocation mensuelle d'un montant de Fr. 150.-.

<sup>2</sup> Pour les collaborateurs exerçant la fonction de contrôleur, une commission de 5% du chiffre d'affaires net est octroyée sur la vente des changements de parcours et des surclassements.

### **37. Remboursement de la taxe militaire**

<sup>1</sup> Lorsqu'un cours de répétition est renvoyé à la demande de la CGN, celle-ci avance le montant de la taxe militaire. Si le cours renvoyé ne peut être remplacé dans les délais légaux, la taxe ne sera pas remboursée par le collaborateur.

<sup>2</sup> Pour le personnel de nationalité française, les dispositions prévues dans la CCT cadre VD ainsi qu'à l'alinéa 1 du présent article sont applicables par analogie.

### **38. Gratification d'ancienneté**

<sup>1</sup> Le collaborateur reçoit une prime de fidélité dans le cadre défini ci-après:

- 10 ans: CHF 500.-
- 15 ans: CHF 1000.-
- 20 ans: CHF 1500.-
- 25 ans: un salaire
- 30 ans: CHF 2500.-
- 35 ans : un demi-salaire
- 40 ans : un demi-salaire

<sup>2</sup> Les montants peuvent se traduire partiellement ou entièrement en jours de congés selon le souhait du collaborateur.

<sup>3</sup> Dans le calcul de la période d'activité déterminante pour l'octroi de la prime pour ancienneté de service, il est proportionnellement tenu compte de l'expérience reconnue au sens de l'annexe 4 article 2 al. 3.



<sup>4</sup> La gratification est payée en même temps que le traitement versé pour le mois au cours duquel l'employé a terminé la période d'activité considérée.

### **39. Indemnités**

<sup>1</sup> Les indemnités prévues par la présente CCT ont pour but de dédommager l'employé soit pour des dépenses occasionnées par l'exécution de sa tâche soit pour des inconvénients de service (travail du dimanche par exemple). Les indemnités versées par la CGN sont indiquées dans l'annexe 3.

<sup>2</sup> La somme globale consacrée aux indemnités est indexée selon le renchérissement négocié (IPC) dès que 10% sont atteints. Les 10% d'augmentation sont répartis d'entente entre la direction et les représentants du personnel.

<sup>3</sup> L'état des indemnités est dressé pour chaque mois civil. Les indemnités dues sont payées avec le salaire du mois suivant.

## **I. Développement du personnel**

### **40. Formation**

(article 57 et 58 CCT cadre VD)

<sup>1</sup> La CGN s'engage à assurer une formation adaptée au cahier des charges. En outre, elle s'engage à promouvoir la formation dans le sens du maintien et du développement des compétences des collaborateurs dans leur domaine d'activité.

<sup>2</sup> Des mesures de développement peuvent être engagées à l'initiative des supérieurs comme des collaborateurs. Tant les intérêts de l'entreprise que ceux du personnel sont à prendre en considération de manière équitable.

### **41. Prise en charge de la formation**

<sup>1</sup> Les formations prescrites par l'OCB et par le règlement des promotions ainsi que les formations ordonnées par la Compagnie sont intégralement prises en charge (coûts et temps de travail) par l'entreprise.

<sup>2</sup> Les formations continues souhaitées par les collaborateurs sont prises en charge financièrement en fonction de l'intérêt qu'elles apportent à l'entreprise. Cette prise en charge peut être partielle jusqu'à totale selon l'importance de cet intérêt.

<sup>3</sup> Les formations continues souhaitées peuvent être soumises à une clause de remboursement dans le cas d'un départ volontaire du collaborateur bénéficiaire. Ce remboursement est normé comme suit:

- Total si le départ intervient pendant les douze mois qui suivent la fin de la formation
- 70% si le départ intervient entre le 13ème et le 24ème mois qui suit la fin de la formation
- 50% si le départ intervient entre le 25ème et le 36ème mois qui suit la fin de la formation
- 25 % si le départ intervient entre le 37ème et le 48ème mois qui suit la fin de la formation
- Plus de remboursement exigé au-delà du 49ème mois qui suit la fin de la formation.

**J. Sécurité et protection de la santé**

→ Se référer aux articles 59 à 61 de la CCT cadre VD.

**K. Droits et obligations en cas de maladie ou accidents**

→ Se référer aux articles 62 à 65 de la CCT cadre VD ainsi qu'au règlement de la caisse pour perte de gain en cas de maladie ou d'accident.

**L. Prestations en cas d'empêchement de travailler**

→ Se référer aux articles 66 à 76 de la CCT cadre VD.

**M. Fin des rapports de travail**

→ Se référer aux articles 77 à 87 de la CCT cadre VD

*Participation dans l'entreprise*

Se référer à l'article 88 de la CCT cadre VD.

*Dispositions générales finales et transitoires*

**42. Nature juridique des annexes**

<sup>1</sup> Les annexes sont négociées par les parties contractantes et font partie intégrante de la CCT CGN.

**43. Mesures transitoires**

<sup>1</sup> Les partenaires sociaux renoncent à toute revendication pour les années 2017, 2018 et 2019.

**44. Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la CCT**

<sup>1</sup> Cette CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 demeure valable jusqu'au 31 décembre 2020. Si la CCT n'est pas dénoncée pour la fin de la durée conventionnelle moyennant un préavis écrit de 6 mois, elle est reconduite tacitement pour une nouvelle année.

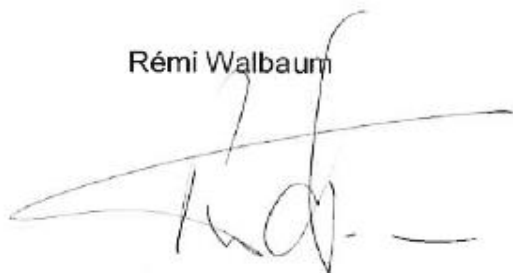
**45. Liste des annexes**

- Annexe 1: Horaires variables
- Annexe 2: Grille salariale
- Annexe 3: Indemnités
- Annexe 4: Gestion des promotions
- Annexe 5: Facilités de voyage
- Annexe 6: Gestion des uniformes
- Annexe 7: Personnel saisonnier
- Annexe 8: Retraite anticipée
- Annexe 9: Règlement des commissions

**Pour la CGN SA :**

Le Président du Conseil d'administration

Rémi Walbaun



Le Directeur général

Luc-Antoine Baehni



**Pour le Syndicat du personnel des transports SEV**

La Vice-Présidente

  
Barbara Spalinger

Le Président de section SEV VPT Lac Léman

  
Marc Formosa

Lausanne, le 24 novembre 2016

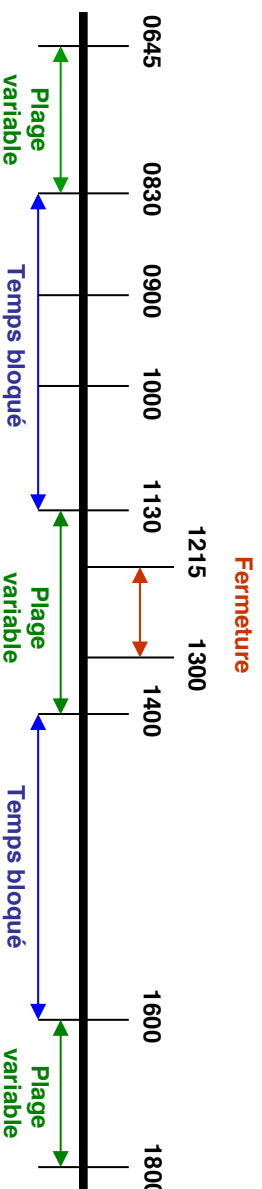
# Annexes

Compagnie Générale de Navigation sur le lac Léman (CGN)	<b>Convention collective de travail</b>	
	Version du 01.01.2017	Remplace version du 01.01.2012
<b>Annexe 1</b>	Horaire variable	Page 1/2

## 1. Horaire variable dans les bureaux

<sup>1</sup> L'horaire variable permet à chacun de travailler selon son choix et dans les limites fixées.

<sup>2</sup> La journée de travail, dans les bureaux, comporte des temps variables et bloqués répartis comme suit :



<sup>3</sup> La journée ne pourra pas dépasser les 9 heures 30 min sauf mesure exceptionnelle ordonnée par le responsable. La variation possible se situe donc entre 6 heures et 9 heures 30 min par jour.

<sup>4</sup> Certains postes de travail peuvent nécessiter, pour impératif de service, des restrictions et/ou dérogations à l'horaire variable. La CGN informe les représentants du personnel des dérogations.

<sup>5</sup> Le responsable d'un secteur peut suspendre momentanément l'horaire variable lorsque la situation le demande. Il peut également exiger un horaire commun à un secteur en cas de besoins de travail en équipe.

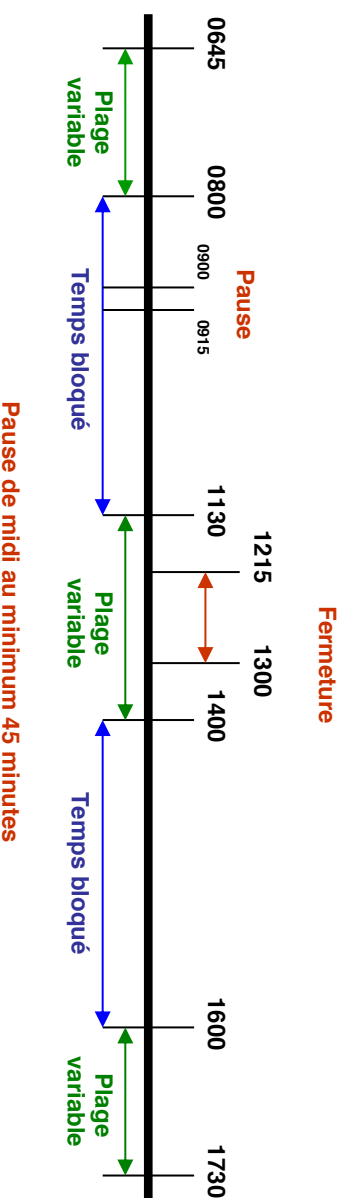
<sup>6</sup> Le responsable habilité peut déroger aux temps bloqués en cas de situations exceptionnelles (températures, événements privés particuliers...). En aucun cas, ces dérogations ne sont possibles pour des raisons de rattrapage de temps ou d'aménagements de plages de travail personnalisées.

<sup>7</sup> La fin du temps bloqué est avancée de 30 minutes les après-midis de la veille des jours fériés.

Compagnie Générale de Navigation sur le lac Léman (CGN)	<b>Convention collective de travail</b>	
	Version du 01.01.2017	Remplace version du 01.01.2012
<b>Annexe 1</b>	Horaire variable	Page 2/2

## 2. Horaire variable au chantier

<sup>1</sup> La journée de travail, au chantier, comporte des temps variables et bloqués répartis comme suit :



<sup>2</sup> La journée ne pourra pas dépasser les 9 heures sauf mesure exceptionnelle ordonnée par le responsable. La variation possible se situe donc entre 6 heures et 9 heures de temps par jour.

<sup>3</sup> Afin de garantir une bonne capacité organisationnelle au chantier, la plage de travail durant l'après-midi sera au minimum de 2h30 en continu.

<sup>4</sup> Certains postes de travail peuvent nécessiter, pour impératif de service, des restrictions et/ou dérogations à l'horaire variable.


<sup>5</sup> Le responsable d'un secteur peut suspendre momentanément l'horaire variable lorsque la situation le demande. Il peut également exiger un horaire commun à un secteur en cas de besoins de travail en équipe.

<sup>6</sup> Le responsable habilité peut déroger aux temps bloqués en cas de situations exceptionnelles (températures, événements privés particuliers...). En aucun cas, ces dérogations ne sont possibles pour des raisons de rattrapage de temps ou d'aménagements de plages de travail personnalisées.

<sup>7</sup> La fin du temps bloqué est avancée de 30 minutes les après-midis de la veille des jours fériés.

Grille salariale

**ECHELLE DES SALAIRES AVEC EFFET AU 01.01.2017**

	Classe 13	Classe 12	Classe 11	Classe 10	Classe 09	Classe 08	Classe 07	Classe 06	Classe 05	Classe 04	Classe 03	Classe 02	Classe 01	
	Minimum	6'130	5'922	5'766	5'529	5'442	5'397	5'200	5'082	4'996	4'766	4'651	4'465	4'047
	1 an	6'372	6'155	6'024	5'756	5'670	5'600	5'390	5'267	5'133	4'878	4'758	4'552	4'126
	2 ans	6'623	6'399	6'268	5'979	5'894	5'801	5'580	5'451	5'272	4'988	4'848	4'641	4'207
	3 ans	6'885	6'650	6'527	6'210	6'117	6'007	5'771	5'632	5'416	5'100	4'954	4'731	4'289
	4 ans	7'123	6'881	6'775	6'430	6'341	6'211	5'966	5'822	5'554	5'213	5'046	4'824	4'373
	5 ans	7'369	7'118	7'035	6'661	6'572	6'413	6'156	6'007	5'695	5'326	5'152	4'919	4'461
	6 ans	7'624	7'364	7'283	6'883	6'795	6'615	6'347	6'191	5'836	5'442	5'247	5'016	4'547
	20 ans de service	7'887	7'618	7'536	7'110	7'020	6'818	6'544	6'381	5'980	5'556	5'348	5'114	4'636
	30 ans de service	8'160	7'882	7'791	7'334	7'247	7'022	6'735	6'568	6'119	5'671	5'453	5'215	4'726

Compagnie Générale de Navigation sur le lac Léman (CGN)	<b>Convention collective de travail</b>	
	Version du 01.01.2017	Remplace version du 01.01.2015
<b>Annexe 2</b>	Grille salariale et classement des fonctions	Page 2/3

### *Progression dans la grille de salaire*

- **Personnel non navigant**  
L'employé entre dans la classe correspondant au classement des fonctions et progresse jusqu'à l'annuité 6. Il passe ensuite à une classe de plus, à l'annuité supérieure au montant atteint à la classe de base de la fonction. Pour les fonctions des classes 1 à 7, la progression continue d'une annuité supplémentaire (pour autant que la grille le permette). Les 20 et 30 ans de service sont dus dans la classe supérieure.
- **Capitaines I et II**  
L'employé entre dans la classe correspondant au classement des fonctions et progresse jusqu'à l'annuité 6. Il passe ensuite à une classe de plus, à l'annuité supérieure au montant atteint à la classe de base de la fonction. Les 20 et 30 ans de service sont dus dans la classe supérieure
- **Caissiers de port**  
L'employé entre en classe 2, poursuit sa progression jusqu'à l'annuité 6. Ensuite, il passe en classe 3 à l'annuité supérieure au montant atteint en classe 2, jusqu'à l'annuité 6.



**CLASSEMENT DES FONCTIONS AVEC EFFET AU 01.01.2017**

Fonctions des navigants	
Matelot	Cl. 03
Contrôleur II	Cl. 03
Sous-timonier	Cl. 04
Contrôleur I	Cl. 04
Ouvrier professionnel et navigant	Cl. 05
Sous-machiniste	Cl. 05
Timonier	Cl. 06
Caissier	Cl. 06
Commissaire de bord	Cl. 07
Timonier-pilote	Cl. 07
Pilote HGA	Cl. 08
Machiniste	Cl. 08
Capitaine II	Cl. 09
Mécanicien	Cl. 10
Capitaine I	Cl. 11
Capitaine formateur	Cl. 13
1 <sup>er</sup> Capitaine	Cl. 13

Fonctions des non-navigants	
Aide de bureau	Cl. 01
Aide magasinier	Cl. 01
Employé de bâtiment sans CFC	Cl. 01
Radeleur	Cl. 01
Aide concierge	Cl. 02
Caissier de port	Cl. 02
Chauffeur / Aide magasinier	Cl. 02
Conseiller infoline	Cl. 02
Employé de bâtiment avec CFC	Cl. 02
Assitant marketing	Cl. 04
Conseiller à la vente	Cl. 04
Conseiller croisière privée	Cl. 04
Coordinateur GTC	Cl. 04
Coordinateur marketing & média	Cl. 04
Coordinateur projets marketing	Cl. 04
Employé aux achats	Cl. 04
Employé comptable	Cl. 04
Employé d'exploitation	Cl. 04
Employé informatique	Cl. 04
Magasinier	Cl. 04
Conseiller croisière privée senior	Cl. 05
Coordinateur d'exploitation	Cl. 05
Coordinateur marketing digital	Cl. 05
Coordinateur marketing éditions	Cl. 05

Fonctions des non-navigants (suite)	
Coordinateur marketing événements	Cl. 05
Assistant RH	Cl. 07
Attaché commercial	Cl. 07
Dessinateur-constructeur	Cl. 07
Secrétaire de direction	Cl. 07
Coordinateur Informatique	Cl. 08
Assistant chef d'exploitation	Cl. 09
Responsable comptable	Cl. 09
Responsable des ventes	Cl. 10
Responsable magasin et achats	Cl. 10
Responsable projets RH	Cl. 10
Spécialiste GTC	Cl. 10
Chef de projet exploitation	Cl. 11
Contremaître 1	Cl. 11
Gestionnaire des affaires externes	Cl. 11
Responsable coordination, navigation et administration	Cl. 11
Responsable GTC	Cl. 11
Responsable informatique	Cl. 11
Responsable marketing	Cl. 11
Contremaître 2	Cl. 12
Responsable du bureau d'étude	Cl. 12
Responsable e-commerce	Cl. 12
Contremaître 3	Cl. 13

Compagnie Générale de Navigation sur le lac Léman (CGN)	<b>Convention collective de travail</b>	
	Version du 01.01.2017	Remplace version du 01.01.2012
<b>Annexe 3</b>	Indemnités	Page 1/3

## *Indemnités*

### **1. Indemnités de déplacement**

<sup>1</sup> Est considéré comme déplacement professionnel, tout trajet commandé pour raison de service.

<sup>2</sup> Les déplacements s'effectuent au moyen des transports publics. La CGN peut demander, pour des cas particuliers, l'utilisation de services de location de véhicules (Mobility Car).

<sup>3</sup> La carte FVP fait office de justificatif pour l'utilisation des transports publics.

<sup>4</sup> Si, pour des raisons de correspondances ou autres, l'usage des transports publics n'est pas adéquat, les collaborateurs, avec l'accord du responsable, peuvent se servir de leur voiture privée.

<sup>5</sup> L'indemnité kilométrique pour les trajets parcourus en voiture privée est fixée à CHF 0.75/km. Elle couvre tous les frais de la voiture y compris les frais d'assurance, si bien que d'éventuels dégâts doivent être pris en charge par le collaborateur.

<sup>6</sup> Dans la mesure du possible, les collaborateurs s'efforceront à effectuer des regroupements de personnes. Dans ce cas, seul le propriétaire du véhicule a droit à une indemnité.

### **2. Indemnités pour prise de service hors du lieu de travail**

<sup>1</sup> La CGN indemnise le collaborateur qui pour des raisons d'exploitation, voit son lieu de prise de service différent que son lieu de travail (lieu figurant sur le contrat de travail).

<sup>2</sup> Dans ce cas, le temps octroyé correspond au temps de trajet en transports publics entre le lieu du travail et le lieu de prise de service. Si le domicile du collaborateur est plus rapproché, c'est ce dernier qui fait foi pour le calcul. L'indemnisation en temps est alors calculée depuis l'accès aux transports publics le plus proche de son domicile (selon l'indicateur officiel) jusqu'au lieu de la prise de service.

<sup>3</sup> Si l'emploi d'un véhicule privé est indispensable pour se rendre au lieu de la prise de service, le temps du trajet en véhicule est indemnisé et les kilomètres sont remboursés selon l'article 1 de la présente annexe. Le temps de trajet et les kilomètres sont calculés soit depuis le lieu de travail soit depuis le domicile du collaborateur si ce dernier est plus rapproché.

<sup>4</sup> Si le collaborateur ne possède pas de véhicule privé et si l'emploi des transports publics n'est pas possible depuis le domicile mais possible depuis le lieu de travail, c'est ce dernier qui fait foi.

<sup>5</sup> La CGN prend comme référence les données issues du logiciel « Google Maps » pour le calcul de l'indemnisation, soit pour les kilomètres soit pour le temps.

Compagnie Générale de Navigation sur le lac Léman (CGN)	<b>Convention collective de travail</b>	
	Version du 01.01.2017	Remplace version du 01.01.2012
<b>Annexe 3</b>	Indemnités	Page 2/3

### 3. Indemnités de repas

<sup>1</sup> Le collaborateur a droit à une indemnité de repas dans les conditions suivantes: en cas d'activités justifiées hors du lieu de travail et si le déplacement et l'activité sont justifiés avant 06h00 pour le petit-déjeuner, entre 11h30 et 13h30 pour le dîner, dès 19h15 pour le souper.

<sup>2</sup> Lorsque le service finit après 23h00 le collaborateur a droit à une indemnité de casse-croûte. Il en va de même pour le collaborateur qui, rentrant à son dépôt, ne peut regagner celui-ci avant 23h00.

Montant des indemnités:

- Petit déjeuner CHF 9.-
- Dîner CHF 27.-
- Souper CHF 27.-
- Casse-croûte CHF 10.-

<sup>3</sup> En cas de déplacement demandant une pension complète et un logement (hôtel), le collaborateur devra présenter un justificatif des dépenses qui lui seront remboursées. Au préalable, le collaborateur aura convenu avec son responsable « le niveau » de prestations nécessaires. Pour le personnel navigant, le logement et la pension sont organisés par le service d'exploitation.

### 4. Pension à bord

<sup>1</sup> La CGN paie les restaurateurs à bord qui sont chargés de servir un repas à l'équipage du bateau faisant l'objet du présent règlement.

<sup>2</sup> Lorsque le présent règlement prescrit des repas gratuits à bord, ces repas sont à la charge de la CGN. Dans les autres cas, l'article 3 est applicable.

<sup>3</sup> Le petit déjeuner est servi gratuitement à bord (ou à terre le cas échéant):

- au collaborateur dont le tour de service suit immédiatement une découche.
- au collaborateur qui ne dispose pas à leur lieu de dépôt d'une pause de 50 minutes au moins entre 5h10 et 9h00.

<sup>4</sup> Le dîner est servi gratuitement à bord (ou à terre le cas échéant):

- au collaborateur qui ne dispose pas d'une pause de 75 minutes au moins entre 11h00 et 14h15.

<sup>5</sup> Le souper est servi gratuitement à bord (ou à terre le cas échéant):

- au collaborateur qui ne dispose pas à leur dépôt d'une pause de 75 minutes au moins entre 17h15 et 20h30.

<sup>6</sup> En cas de retard du bateau, les 15 premières minutes ne sont pas prises en considération dans le calcul du temps déterminant le droit à la pension gratuite.

<sup>7</sup> Aux collaborateurs en service qui n'ont pas droit à la pension gratuite peuvent obtenir sur demande et à leurs frais, (pour autant que d'autres agents soient servis à bord gratuitement) les repas au tarif équipage. Ces repas sont payés directement au restaurateur.

Compagnie Générale de Navigation sur le lac Léman (CGN)	<b>Convention collective de travail</b>	
	Version du 01.01.2017	Remplace version du 01.01.2012
<b>Annexe 3</b>	Indemnités	Page 3/3

## **5. Indemnités de découche**

<sup>1</sup> L'indemnité de découche est payée à tous les collaborateurs du personnel navigant. Elle est aussi due aux collaborateurs travaillant à l'extérieur à des travaux d'entretien ou de réparation et ne pouvant pas rentrer à domicile.

<sup>2</sup> L'indemnité est due lorsque le port où le bateau passe la nuit est situé à plus de 5 kilomètres du dépôt ou du domicile du collaborateur.

<sup>3</sup> Celui qui touche l'indemnité est néanmoins autorisé à regagner à ses frais son domicile pour y passer la nuit. Il peut être consigné à bord pour la nuit, si la sécurité du bateau paraît l'exiger ou pour tout autre motif fondé.

<sup>4</sup> L'indemnité de découche est de 20 CHF par nuit.

## **6. Indemnités pour dimanche et jours fériés**

<sup>1</sup> Les collaborateurs, qui pour raison de service, doivent travailler le dimanche ou un jour férié (selon l'article 21 de la CCT CGN) perçoivent une indemnité. L'indemnité est due pour les services finissant ou débutant après 2h00 du matin.

<sup>2</sup> Le montant de l'indemnité est de CHF 60.- par jour.

## **7. Indemnités pour les contremaîtres suppléants**

<sup>1</sup> Les collaborateurs nommés "contremaître suppléant" touchent une indemnité de 200 CHF par mois.

## **8. Indemnités de participation aux primes d'assurance maladie**

<sup>1</sup> La CGN participe aux frais de primes d'assurance maladie. Chaque collaborateur reçoit un complément, aux CHF 360.- annuels versés par la caisse pour perte de gain, qui permet d'arriver à la somme totale de CHF 1'800.- annuel. Cette prestation est versée avec le salaire de décembre.

## **9. Indemnités "Ducroire"**

<sup>1</sup> Les caissiers touchent une indemnité dite "ducroire" qui compense d'éventuelles différences de caisse négatives constatées lors du bouclage annuel de chaque caissier. Cette indemnité représente 5‰ du chiffre d'affaire net. En principe, l'indemnité est versée avec le salaire du mois de mars de l'année suivante.

Compagnie Générale de Navigation sur le lac Léman (CGN)	<b>Convention collective de travail</b>	
	Version du 01.01.2017	Remplace version du 01.01.2012
<b>Annexe 4</b>	Gestion des promotions	Page 1/3

## *Gestion des promotions*

### **1. Dispositions générales**

<sup>1</sup> Dans la règle, les promotions prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier. Elles sont liées à l'expérience, aux compétences du candidat, aux besoins de la Compagnie et à la réussite des examens respectifs (internes ou OFT).

<sup>2</sup> Les postes à repourvoir dans l'exploitation sont portés à la connaissance des intéressés par affichage au chantier d'Ouchy et au bureau de Genève, au plus tard le 30 novembre de chaque année. Ne peuvent postuler que les collaborateurs du grade immédiatement inférieur, selon tableau ci-dessous, pour autant qu'ils satisfassent aux prescriptions concernant l'engagement et la formation du personnel navigant des entreprises de navigation concessionnaires.

#### **Filière pont**

Matelot  
 Contrôleur II  
 Contrôleur I  
 Sous-timonier  
 Timonier  
 Timonier-pilote  
 Pilote HGA  
 Capitaine II  
 Capitaine I

#### **Filière caisse**

Matelot  
 Contrôleur II  
 Contrôleur I  
 Caissier  
 Commissaire de bord

#### **Filière mécanique**

Matelot  
 Contrôleur II (seulement pour bateaux moteur)  
 Contrôleur I (seulement pour bateaux moteur)  
 Sous-machiniste  
 Machiniste  
 Mécanicien

<sup>3</sup> A aptitudes égales, la préférence sera donnée à l'ancienneté de service dans la fonction actuelle.

<sup>4</sup> Le personnel de la Compagnie a la possibilité d'accéder à une fonction complémentaire en navigation. L'employé concerné devra être formé à la filière concernée selon les dispositions du règlement des promotions. L'article 35 de la présente CCT s'applique. Ces possibilités ne peuvent pas être forcées par la CGN, exceptées les dispositions prévues par la CCT cadre (article 39, alinéa 3).

### **2. Critères de promotion**

<sup>1</sup> Pour être promu dans les fonctions ci-après, le collaborateur doit avoir réussi ses examens et fonctionné dans cette nouvelle fonction pendant:

- Matelot (tous les nouveaux agents) 75 jours de fonctions
- Contrôleur II 75 jours
- Contrôleur I 75 jours
- Sous-timonier 200 jours
- Sous-machiniste vapeur 200 jours
- Sous-machiniste / Contrôleur 200 jours (et réussite examen contrôleur I)
- Timonier 200 jours
- Caissier 200 jours
- Machiniste (vapeur et contrôleur) 200 jours
- Capitaine II 300 jours

Compagnie Générale de Navigation sur le lac Léman (CGN)	<b>Convention collective de travail</b>	
	Version du 01.01.2017	Remplace version du 01.01.2012
<b>Annexe 4</b>	Gestion des promotions	Page 2/3

Le collaborateur se réfère au schéma de suivi des filières pour déterminer les étapes nécessaires à sa progression.

<sup>2</sup> Le collaborateur devra pouvoir passer ses examens durant la période prévue à l'alinéa 1. Le fait d'ouvrir la comptabilité est déterminant pour le compte des jours de fonction des caissiers. Le calcul des jours dont il est question ci-dessus se fait compte tenu des compensations.

<sup>3</sup> L'expérience professionnelle préalable peut être valorisée et donner droit à des équivalences (réduction des jours de fonction exigés). Les avis du directeur RH et du capitaine formateur pour le pont et du responsable concerné pour les autres filières sont déterminants. Ces avis sont complétés par le président du groupement concerné. Cette reconnaissance d'équivalence peut intervenir au plus tôt après une saison de navigation.

<sup>4</sup> La promotion au grade de capitaine relève du Conseil d'administration de la CGN. Pour accéder au grade de capitaine, il est tenu compte des aptitudes à naviguer et aussi des capacités relationnelles et commerciales du candidat.

<sup>5</sup> La promotion peut être accordée lorsqu'il ne manque que 10% du nombre de jours nécessaires, pour autant que le candidat présente les aptitudes requises.

<sup>6</sup> Le collaborateur doit avoir la possibilité d'accomplir ses jours de fonction dans une période de:

- 2 ans pour matelot
- 2 ans pour contrôleur II
- 2 ans pour contrôleur I
- 3 ans pour sous-timonier
- 3 ans pour sous-machiniste
- 3 ans pour timonier
- 3 ans pour caissier
- 3 ans pour machinistes (vapeur et contrôleur)
- 4 ans pour capitaine II

Les durées ci-dessus pourront être prolongées en cas d'absence pour cause de maladie, d'accident ou de service militaire dépassant 6 mois.

<sup>7</sup> Le personnel non navigant est nommé dans sa fonction après avoir fonctionné pendant 200 jours (y compris la période d'essai).

<sup>8</sup> Peut être promu mécanicien le machiniste titulaire d'un CFC (ou équivalent) et ayant fonctionné pendant 5 ans comme machiniste.

Peut également être promu mécanicien le machiniste non titulaire d'un CFC ayant fonctionné pendant 10 ans comme machiniste sur les bateaux de son atelier respectif. Dans tous les cas, la réussite des examens est déterminante.

<sup>9</sup> Le capitaine II ayant accompli 3 ans de service est promu automatiquement capitaine I pour autant qu'il ait réussi les examens OFT et qu'il soit apte à piloter tous les bateaux en service au moment de sa promotion. Il peut être demandé à un capitaine déjà promu de suivre une formation sur les nouveaux bateaux mis en service.

Compagnie Générale de Navigation sur le lac Léman (CGN)	<b>Convention collective de travail</b>	
	Version du 01.01.2017	Remplace version du 01.01.2012
<b>Annexe 4</b>	Gestion des promotions	Page 3/3

<sup>10</sup> Pour être promu commissaire de bord, le candidat doit se situer à la classe 6, 6 ans et justifier une expérience d'au moins 5 ans après la réussite des examens de caissier. Le commissaire de bord doit être à même de fonctionner sur tous les bateaux de la compagnie. Les nominations se font au 1<sup>er</sup> janvier de l'année qui suit l'évaluation positive. L'employé passe en classe 7 de l'échelle des salaires, dans l'annuité correspondante à celle qu'il occupait dans la classe 6.

Il n'y a pas d'automatisme pour atteindre la fonction de commissaire de bord. Les candidats à la nomination doivent postuler. Un groupe d'évaluation analyse les candidatures à ce poste. Il est composé du directeur d'exploitation, du responsable de l'administration des ventes et du directeur RH. Le groupe d'évaluation consulte le capitaine instructeur et/ou le 1<sup>er</sup> capitaine qui donneront leurs préavis sur les nominations envisagées.

Les critères d'évaluation portent sur les éléments suivants :

- Aspects techniques de navigation et de caisse
- Aspects commerciaux
- Engagement pour l'entreprise
- Capacités pédagogiques

En cas de refus d'une postulation au titre de commissaire de bord, l'entreprise justifiera sa décision de manière formelle au candidat. Une candidature ultérieure reste possible.

Pour l'entrée en vigueur de la fonction de commissaire de bord, le comité d'évaluation informera les caissiers qui ont les prérequis pour cette fonction qu'ils peuvent postuler.

En été, les commissaires de bord sont en priorité affectés sur des bateaux "Belle Epoque". Les commissaires de bord deviennent les références en matière de formation, transmission des informations, pour les nouveaux caissiers et pour les nouvelles technologies. Des missions de représentations commerciales pourront être confiées aux commissaires de bord.

<sup>11</sup> Pour être promu pilote HGA, il faut avoir réussi l'examen OFT correspondant.

### **3. Mesures salariales**

<sup>1</sup> Si l'intéressé n'est pas au maximum du salaire de la catégorie qu'il quitte, il reçoit l'augmentation annuelle ordinaire de cette catégorie et une augmentation annuelle ordinaire de la catégorie où il est promu, arrondie au montant supérieur du barème de cette catégorie, sans que le salaire maximum puisse être dépassé.

<sup>2</sup> Si l'intéressé est au maximum du salaire de la catégorie qu'il quitte, il touche une double augmentation moyenne annuelle ordinaire de la catégorie où il est promu, à l'exception du capitaine Il promu d'office capitaine I, qui ne reçoit qu'une seule augmentation.

<sup>3</sup> Le nouveau salaire est compris entre le minimum et le maximum de la nouvelle catégorie.

Compagnie Générale de Navigation sur le lac Léman (CGN)	<b>Convention collective de travail</b>	
	Version du 01.01.2017	Remplace version du 01.01.2012
<b>Annexe 5</b>	Facilités de voyage	Page 1/3

## *Facilités de voyage*

### **1. Principes**

<sup>1</sup> Les facilités de transports des collaborateurs de la CGN sont composées de:

- a) facilités de transports sur les lignes CGN;
- b) facilités de transports sur les réseaux suisses;
- c) facilités de transports en trafic international.

<sup>2</sup> Les dispositions concernant les facilités de transports du personnel se fondent sur les directives de l'Union des Transports Publics (UTP) ainsi que sur la convention-cadre conclue entre l'UTP et la Communauté de négociation des unions du personnel. Ces documents sont à disposition au bureau FVP/FIP (T639 & T739).

<sup>3</sup> Cette annexe peut être modifiée en fonction des directives éditées par l'UTP

### **2. Facilités de transport sur les lignes CGN**

<sup>1</sup> Ayants droits :

En service interne, les collaborateurs, les apprentis, les conjoints, les enfants jusqu'à 16 ans (ou max. 25 ans révolu si le droit existe), les retraités(es) et leurs époux(ses) bénéficient du libre parcours sur l'ensemble des courses horaires (sauf croisière à thème).

<sup>2</sup> Légitimations :

Ces parcours sont gratuits pour autant que les personnes citées au point 2.1 présentent un AG-FVP, Duo, Familia, Sénior ou un abonnement ½ tarif ADT-FVP portant au recto le logo CGN et la mention CGN AG1.cl

<sup>3</sup> Facilités de transport pour les proches :

En plus des avantages décrits aux alinéas 1 et 2, la CGN accorde à tous ses collaborateurs 4 cartes journalières gratuites pour leurs proches par année civile. La condition d'utilisation de ces cartes est la présence du collaborateur lors de l'utilisation de cet avantage.

Le collaborateur peut acheter 6 cartes supplémentaires au prix de 20 CHF chacune. Ces droits ne sont pas cumulables avec les années.

Le collaborateur qui ne respecte pas ses dispositions pour accorder des gratuités s'expose à des sanctions disciplinaires.



Compagnie Générale de Navigation sur le lac Léman (CGN)	<b>Convention collective de travail</b>	
	Version du 01.01.2017	Remplace version du 01.01.2012
<b>Annexe 5</b>	Facilités de voyage	Page 2/3

### 3. Facilités de transports sur les réseaux suisses

<sup>1</sup> Ayants droits

Les personnes ayant droit aux facilités de voyage sur le plan national sont:

- a) les employés
- b) les conjoints (tes)
- c) les conjoints (tes) "concubins" <sup>1</sup>
- d) les enfants d'employés dès 6 ans <sup>2</sup>
- e) les enfants d'employés de 16 à 25 ans aux études ou en apprentissage <sup>2</sup>
- f) les retraités (es) et leurs conjoints (tes)
- g) les veuves et veufs d'employés (es) ou de retraités (es) <sup>3</sup>
- h) les enfants des retraités (es) selon les points d) et e)

<sup>1</sup> = sans enfant dans le ménage commun seulement AG-DUO Partenaire

<sup>2</sup> = lié au versement d'allocation familiale (égal qui les recoit)

<sup>3</sup> = lié au versement de la rente de veuf ou veuve par la caisse pension

<sup>2</sup> Légitimations

Les ayants droits doivent être en possession d'un AG-FVP, Duo, Familia, Sénior ou d'un abonnement ½ tarif ADT-FVP

<sup>3</sup> Les prix des différents AG sont indiqués dans l'annexe UTP ci-jointe.

### 4. Facilités de transports en trafic international

<sup>1</sup> Après une année de service, il est remis gratuitement à chaque collaborateur, conjoint, enfant ayant droit (selon art. 3 d et e) et aux retraités (selon art. 3 f et g) la carte FIP. Cette carte permet de voyager à tarif réduit à l'étranger.

Le collaborateur, peut commander par année civile et pays participants, un permis de libre parcours. Certains pays octroyent également des permis aux conjoints et enfants.

Les concubins-nes sans enfant selon art. 3 h) <sup>1</sup> n'ont pas droit aux facilités de voyage internationales.

<sup>2</sup> Pour certains trains (TGV, Thalys, ICE) les réductions sont accordées selon les dispositions spécifiques. Les renseignements doivent être pris auprès du service FVP/FIP ou aux guichets de Genève Mt-Blanc et d'Ouchy.

<sup>3</sup> La liste des compagnies participantes aux réductions FIP est à disposition au service FVP/FIP.

Liste de prix des AG-FVP

Désignation	Article	Prix 2ème cl.	Prix 1ère cl.
AG-FVP	802	658.00	
	804		1446.00
AG-FVP Senior	103	1380.00	
	104		2318.00
AG-Duo partenaire	106	1280.00	
	107		2058.00
AG-FVP Familla	110	1030.00	
	111		1668.00
AG-FVP Familla 6-16 ans	112	333.00	
	113		1353.00
AG-FVP Familla 16-25 ans	114	453.00	
	115		1368.00
AG concubins sans enfants	Art 428 Prisma	2560.00	4115.00

remis gratuitement aux ayants droit  
remis gratuitement aux ayants droit



**VÖV UTP**

Verband öffentlicher Verkehr  
Union des transports publics  
Unione dei trasporti pubblici

les articles ci-dessus se commandent au service FVP CGN

Le collaborateur détenteur d'un AG-FVP 2ème cl (art 802)  
peut si il le désire obtenir l'AG-FVP 1ère cl. (art 804) au prix de CHF 788.00

Carte journalière	3125	37.00	62.00
Cartes multijours	384	185.00	310.00
Surclassement journalier FVP	1018		25.00
Surclassements multijours	1019		125.00

(6 pour le prix de 5)

(6 pour le prix de 5)

les articles ci-dessus s'achètent directement au guichet (CGN Mt Blanc ou Ouchy)

Compagnie Générale de Navigation sur le lac Léman (CGN)	<b>Convention collective de travail</b>	
	Version du 01.01.2017	Remplace version du 01.04.2012
<b>Annexe 6</b>	Gestion des uniformes	Page 1/4

## *Gestion des uniformes*

### **1. Principes**

<sup>1</sup> Le personnel de navigation et de quai doit se conformer à toutes les prescriptions du présent règlement et se réfère au manuel du code vestimentaire du personnel navigant et de port. Ce dernier répond à une volonté de reconnaissance et d'image vis-à-vis de la clientèle. L'uniforme garantit également le respect de l'autorité nécessaire à l'exercice de la navigation.

### **2. Port de l'uniforme**

<sup>1</sup> Les collaborateurs qui forment l'équipage du pont des bateaux portent l'uniforme, lorsqu'ils sont en navigation, pendant le temps que le bateau est en service et que le public y a accès.

<sup>2</sup> Les collaborateurs de quai (radelage et caisse) portent les effets remis par la CGN et, si besoin, complètent leurs équipements selon les normes en vigueur.

<sup>3</sup> Le badge fait partie de l'équipement. Son port est obligatoire. L'inscription est exclusivement faite par le service des ressources humaines.

<sup>4</sup> Le port de l'uniforme est interdit en dehors des périodes de service.

### **3. Octroi des effets d'uniforme**

<sup>1</sup> Le personnel de navigation reçoit en prêt, lors de son entrée en service, les effets suivants :

- *2 pantalons et un blazer de drap bleu marin*
- *1 casquette*
- *5 chemises*
- *1 cravate*
- *1 habit de protection pluie et froid*
- *2 badges*
- *1 complet de salopettes ou deux pantalons*

<sup>2</sup> Le personnel de guichet reçoit en prêt, lors de son entrée en service les effets suivants :

- *5 polos*
- *1 habit de protection pluie*
- *1 badge*

<sup>3</sup> Des effets usagés mais nettoyés et en bon état, peuvent être délivrés en lieu et place d'effets neufs.

<sup>4</sup> Le personnel de navigation commande à sa convenance les effets d'uniformes dont il a besoin, d'après le nombre de points attribués. Lors de la commande, le service d'exploitation peut imposer le remplacement d'un effet si ce dernier a été détérioré en cours d'année.

<sup>5</sup> Chaque 3 ans, le personnel de guichet peut recevoir, à sa demande, 3 polos supplémentaires et un anorak. L'employé peut demander un effet supplémentaire en cas de besoin justifié.

Compagnie Générale de Navigation sur le lac Léman (CGN)	<b>Convention collective de travail</b>	
	Version du 01.01.2017	Remplace version du 01.04.2012
<b>Annexe 6</b>	Gestion des uniformes	Page 2/4

<sup>6</sup> Le personnel occupé partiellement ou entièrement au chantier reçoit chaque année un complet de salopettes respectivement deux complets de salopettes.

<sup>7</sup> Pour le jour de son assermentation, le capitaine II reçoit un nouvel uniforme à savoir :

- 1 blazer
- 1 pantalon
- 1 casquette

#### 4. Système d'attribution

<sup>1</sup> L'attribution des effets d'uniforme est basée sur un système de points, chaque heure de navigation accomplie dans l'année de référence (octobre - septembre) comptant pour un point. Les points inutilisés peuvent être reportés sur les années suivantes.

<sup>2</sup> Nombre de points nécessaires par objet:

- *Blazer* ..... 1000 points
- *Pantalon* ..... 450 points
- *Casquette* ..... 275 points
- *Pull marine* ..... 275 points
- *Habit de protection pluie et froid* ..... 600 points
- *Chemise ou polo* ..... 175 points
- *T-shirt* ..... 60 points
- *Cravate*..... 30 points
- *Complet de salopettes* ..... 320 points
- *Suroît* ..... 125 points
- *Bonnet* ..... 80 points
- *Gant*..... 80 points
- *Echarpe* ..... 50 points
- *Badges*..... en cas de besoin

<sup>3</sup> La direction peut, pour des raisons particulières, accorder des effets d'uniformes supplémentaires ou complémentaires.

#### 5. Grades et insignes

<sup>1</sup> Le grade est indiqué par des galons à la casquette, sur les épaulettes de chemises et blazer ainsi que sur ses manches.

<sup>2</sup> Type de galons :

- *Premier Capitaine I* ..... 4 galons or de 10 mm
- *Capitaine I* ..... 3 galons or de 10 mm
- *Capitaine II* ..... 2 galons or de 10 mm
- *Aspirant Capitaine* ..... 1 galon or de 10 mm + 1 galon or 4 mm
- *Pilote / Pilote HGA* ..... 2 galons or de 4 mm
- *Mécanicien ou machiniste contrôleur* ..... 1 galon argent de 10 mm
- *Caissier* ..... 1 galon or de 10 mm



Compagnie Générale de Navigation sur le lac Léman (CGN)	<b>Convention collective de travail</b>	
	Version du 01.01.2017	Remplace version du 01.04.2012
<b>Annexe 6</b>	Gestion des uniformes	Page 4/4

## **9. Tenue aux guichets**

<sup>1</sup> La tenue du personnel des guichets est composée du polo, du badge et est complétée par l'habit de protection pluie, en cas de mauvais temps et pour les opérations à l'extérieur.

<sup>2</sup> Pour le personnel de saison, les pantalons ou jupes ne sont pas fournis par la CGN. Les collaborateurs sont cependant tenus de porter pantalons, ou jupes pour les dames, de teinte bleue marine (jeans exclu).

## **10. Tenue générale**

<sup>1</sup> Les tenues négligées ne sont pas tolérées. Par ailleurs, le personnel concerné par le présent règlement veillera à être rasé de près et avoir une coupe de cheveux correcte. Les piercings voyants ne sont pas tolérés pendant le service.

## **11. Propriété**

<sup>1</sup> Le personnel est responsable des effets d'uniformes qui lui sont confiés, mais ils restent propriété de la CGN. Ils ne peuvent ni être vendus, ni être remis à des tiers.

<sup>2</sup> Le collaborateur qui quitte la CGN doit restituer les effets d'uniforme propres et lavés qui lui ont été fournis, sous peine d'une retenue correspondante à la valeur des effets non remis.

Compagnie Générale de Navigation sur le lac Léman (CGN)	<b>Convention collective de travail</b>	
	Version du 01.01.2017	Remplace version du 01.01.2017
<b>Annexe 7</b>	Catégorie particulière	Page 1/2

## *Catégorie particulière de personnel: contrats saisonniers*

### **1. Bases légales**

Les conditions de base de travail sont régies par la loi sur le travail, le code des obligations et la Ldt et l'Oldt

Les conditions sont complétées par les dispositions des articles suivants de la CCT d'entreprise :

Chapitre E (articles 6 à 9)

Chapitre F (articles 10 à 12)

Chapitre G (article 14) (article 15, alinéa 1) (article 16) (article 17, alinéa 7 à 10), (article 19) (article 20, alinéa 1, 2, 3) (article 21) (article 22) (article 23)

Chapitre H (article 39)

Chapitre J

Annexe 1

Annexe 3 sauf l'article 8

Annexe 5

### **2. Type d'activités concernées**

Matelot

Caissier

Employé(e) de caisse à quai

Employé(e) infoline

Employé(e) soutien administratif

Employé(e) soutien technique

### **3. Salaires minimaux**

Matelot CHF 3'800.- mensuel

Caissier CHF 4'200.- mensuel

Employé(e) de caisse à quai CHF 3'800.- mensuel

Employé(e) infoline CHF 3'650.- mensuel

Employé(e) soutien administratif CHF 3'650.- mensuel

Employé(e) soutien technique CHF 3'650.- mensuel

Le personnel saisonnier a droit au 13<sup>ème</sup> salaire (pro rata temporis)

### **4. Rémunération durant la formation initiale**

<sup>1</sup> Durant la période de formation initiale de matelot, le salaire minimum est de CHF 2800.- mensuel. Cette mesure salariale est limitée pour 5 semaines au maximum.

Compagnie Générale de Navigation sur le lac Léman (CGN)	<b>Convention collective de travail</b>	
	Version du 01.01.2017	Remplace version du 01.01.2017
<b>Annexe 7</b>	Catégorie particulière	Page 2/2

## **5. Prestations en cas d'empêchement de travailler**

<sup>1</sup> En cas d'empêchement de travailler sans faute de l'employé (maladie, accident), le salaire est dû pour une durée de 3 semaines dans le cas où les rapports de travail ont duré moins de 3 mois ou ont été conclus pour une durée déterminée inférieure à 3 mois.

## **6. Résiliation et reconduction du contrat de travail**

<sup>1</sup> En la matière, les parties contractantes doivent respecter les normes légales établies par le code des obligations pour ce qui concerne les contrats à durée déterminée.

<sup>2</sup> Avant la fin de leur activité saisonnière, le directeur RH informera les personnes concernées sur les possibilités d'engagement pour l'année suivante.

## **7. Uniformes**

<sup>1</sup> Pour les collaborateurs qui ont besoin d'effets de la Compagnie pour exercer leur fonction, la CGN fournit le matériel selon le besoin et la durée de la mission.

## **8. Caissier saisonnier**

<sup>1</sup> Pour être caissier de saison, il faut au préalable avoir fonctionné comme matelot contrôleur au moins une saison. Après 3 saisons passées en qualité de caissier saisonnier, la CGN favorisera une possibilité d'engagement fixe à un taux d'activité adapté au besoin.

<sup>2</sup> Sur la totalité des caissiers fonctionnant à la Compagnie, au moins 80% ont le statut d'employés fixes.



Compagnie Générale de Navigation sur le lac Léman (CGN)	<b>Convention collective de travail</b>	
	Version du 01.01.2017	Remplace version du 01.01.2012
<b>Annexe 8</b>	Retraite anticipée	Page 1/1

## *Retraite anticipée*

<sup>1</sup> La CGN soutient les départs à la retraite anticipée, avec apport financier qui peut intervenir trois ans avant l'âge légal de départ.

<sup>2</sup> Pour bénéficier d'une telle mesure, il faut au moins compter 15 années de service au sein de la CGN.

<sup>3</sup> La CGN assure le versement d'un montant équivalent à une demi-rente pont. Toutefois, la somme totale versée sur les 3 années ne pourra excéder 36'000 CHF.

<sup>4</sup> Cette retraite anticipée peut être sollicitée par le collaborateur ou proposée par la CGN.

<sup>5</sup> D'entente avec la CGN, le collaborateur peut bénéficier d'une retraite partielle jusqu'à un taux de 50%, et ceci dès 5 ans avant l'âge de la retraite légale. Dans ce cas, la CGN prend en charge la demi-rente pont pour la période de retraite partielle.

<sup>6</sup> La combinaison d'une retraite anticipée partielle et complète est possible.

Compagnie Générale de Navigation sur le lac Léman (CGN)	<b>Convention collective de travail</b>	
	Version du 01.01.2017	Remplace version du 01.01.2012
<b>Annexe 9</b>	Règlements des commissions	Page 1/3

## ***Règlement de fonctionnement de la commission des uniformes***

### **1. Introduction**

Selon l'article 3 alinéa 4 de la CCT d'entreprise, la commission des uniformes est formalisée dans les termes du présent règlement.

### **2. Composition**

La commission est composée de :

- Un président (responsable du service qui gère les uniformes)
- Un représentant de chaque groupement (capitaines, caisse, pont, mécaniciens)
- Un secrétaire qui est nommé parmi les membres de la commission

### **3. Nomination des membres de la commission**

Les groupements sont responsables de nommer leur représentant. La commission élit un secrétaire.

### **4. Compétences de la commission**

- Assure une mission consultative.
- Garantit le bon fonctionnement et la bonne application du règlement des uniformes (annexe 6 de la CCT d'entreprise)
- Participe au choix des fournisseurs
- Propose des sources d'amélioration
- N'a pas de compétences en matière d'engagement financier

### **5. Fréquence des séances**

La commission se réunit au minimum 2 fois par année (début du printemps et début de l'automne). Elle peut toutefois décider de se réunir au-delà de cette norme, à toutes fins utiles.

### **6. Procédure de vote**

Même si elle est consultative, la commission peut avoir recours au vote afin de préavisier une solution. Dans ce cas, chaque membre de la commission a droit à une voix.

### **7. Procès-verbaux (PV)**

Chaque séance fera l'objet d'un PV qui sera établi par le secrétaire et consigné auprès du service qui gère les uniformes.

Compagnie Générale de Navigation sur le lac Léman (CGN)	<b>Convention collective de travail</b>	
	Version du 01.01.2017	Remplace version du 01.01.2012
<b>Annexe 9</b>	Règlements des commissions	Page 2/3

## ***Règlement de fonctionnement de la commission des horaires***

### **1. Introduction**

Selon l'article 3 de la CCT d'entreprise, la commission des horaires est formalisée dans les termes du présent règlement.

### **2. Composition**

La commission est composée ainsi :

- Le directeur général
- Le directeur d'exploitation
- Le directeur ventes et marketing
- Le responsable des ventes
- Le président de la section du SEV ou un délégué SEV
- Un délégué du personnel navigant

### **3. Nomination des membres de la commission**

Les membres sont implicitement nommés par leur statut, sauf pour le délégué du personnel navigant qui sera proposé par le comité SEV. Le secrétaire est nommé parmi les membres de la commission.

### **4. Compétences de la commission**

- Assure une mission consultative
- Propose des aménagements de l'horaire et d'affectation des bateaux
- Approuve l'horaire avant l'envoi du projet aux autorités compétentes
- Ne peut pas déroger aux impératifs des commanditaires de prestations
- N'a pas de compétences en matière d'engagement financier
- Veille à ce que l'horaire permette la signature de la convention d'exception

### **5. Fréquence des séances**

La commission se réunit au minimum 2 fois par année (début de l'automne, en septembre et début de l'année, en janvier). Elle peut toutefois décider de se réunir au de-là de cette norme, à toute fin utile.

### **6. Procédure de vote**

Même si elle est consultative, la commission peut avoir recours au vote afin de préavisier une solution. Dans ce cas, chaque membre de la commission a droit à une voix.

### **7. Procès-verbaux (PV)**

Chaque séance fera l'objet d'un PV qui sera établi par le secrétaire et consigné par la Direction.

Compagnie Générale de Navigation sur le lac Léman (CGN)	<b>Convention collective de travail</b>	
	Version du 01.01.2017	Remplace version du 01.01.2012
<b>Annexe 9</b>	Règlements des commissions	Page 3/3

## ***Règlement de fonctionnement de la commission des graphiques***

### **1. Introduction**

Selon l'article 3 de la CCT d'entreprise, la commission des graphiques est formalisée dans les termes du présent règlement.

### **2. Composition**

La commission est composée de :

- Un président élu parmi les membres de la section SEV
- Le directeur d'exploitation
- Le directeur RH
- Un représentant de chaque groupement (capitaines, caisse, pont, mécaniciens + ports)
- Le président de la section du SEV
- Un secrétaire qui est nommé parmi les membres de la commission
- Un coordinateur d'exploitation

### **3. Nomination des membres de la commission**

Les groupements sont responsables de nommer leur représentant. La commission élit un secrétaire.

### **4. Compétences de la commission**

- Etudie, valide la conformité avec la LDT et l'OLDT et avalise les graphiques mis en place par la CGN
- Garantit le bon fonctionnement, le respect de la LDT et de toutes les autres règles régissant les tours de services et de repos.
- Propose des sources d'amélioration
- N'a pas de compétence en matière d'engagement financier

### **5. Fréquence des séances**

La commission se réunit une fois par année (en février). Elle peut toutefois décider de se réunir au-delà de cette norme, à toutes fins utiles.

### **7. Procès-verbaux (PV)**

Chaque séance fera l'objet d'un PV qui sera établi par le secrétaire et consigné auprès du service qui gère les graphiques.



