



Convention collective de travail d'entreprise n° 3

Organisation de Travail Spécifique CONDUITE (OTS)

PREAMBULE.....	3
1 Principes	3
2 Lexique	3
Organisation de Travail Spécifique CONDUITE	6
3 Principes	6
4 Rôles et Responsabilités de l'entreprise et des partenaires sociaux dans le domaine ATT et hors ATT	6
5 Bonifications et Indemnités de l'OTS Conduite	6
5.1 Bonifications « ATT »	6
5.2 Bonification « Prise de service aux dépôts route »	6
5.3 Indemnités hors ATT, « Ligne LEB »	7
5.4 Indemnité « Polyvalence Rail-Route »	7
6 Lieu de service multiple (LSM)	7
6.1 Principes	7
6.2 Usage :	8
7 Jour de formation et Convention de formation	8
7.1 Jour de formation Rail	8
7.2 Convention de formation	8
8 Conditions de sortie de l'activité du m1 (mobilité interne).....	9
 ANNEXE 1	 11
1. Périmètre de déplacement	11
2. Matrice de déplacement	11

PARTIES SPECIFIQUES : ORGANISATION DE TRAVAIL SPECIFIQUE (OTS)

PREAMBULE

1 Principes

¹ Les trois parties spécifiques définissant les Organisations de Travail Spécifique (OTS) font partie intégrante de la CCT. Elles ont pour but de définir les modèles d'organisation de travail des collaborateurs qui y sont rattachés ainsi que toutes les dispositions y relatives.

² Ces trois parties spécifiques traitant des organisations spécifiques de travail sont évolutives indépendamment les unes des autres et indépendamment de la partie commune de la CCT d'entreprise n° 3. Ces évolutions seront, le cas échéant, négociées entre les parties contractantes.

³ Ces Organisations spécifique de travail sont :

- L'OTS Conduite ;
- L'OTS Opérations ;
- L'OTS Administration.

⁴ Chaque OTS regroupe des domaines d'activité spécifiques auxquels sont rattachés des modèles d'horaires. Chaque OTS répond à un cadre légal qui lui est propre.

2 Lexique

➤ Architecture de la CCT	Répartition du contenu de la CCT d'entreprise entre un socle commun à tous les collaborateurs et les parties spécifiques définissant les organisations de travail spécifiques.
➤ Socle de la CCT	Ensemble des articles définissant les droits et obligations communs à tous les collaborateurs.
➤ Organisation de Travail Spécifique (OTS)	Ensemble des articles définissant et formalisant les règles de travail spécifiques, homogènes et communes pour tous les collaborateurs rattachés à un même cadre légal et à un même domaine d'activités couvertes par l'entreprise.
➤ Domaine Production	Domaine, soumis à la LDT, regroupant des métiers soumis à des horaires fixes permettant de garantir la continuité de l'exploitation.
➤ Domaine Technique	Domaine soumis à la LDT regroupant des métiers soumis à des horaires adaptés permettant de délivrer une activité d'exploitation en tenant compte de la variation de celle-ci.
➤ Domaine Administration	Domaine soumis à la LTr regroupant des métiers soumis à des horaires souples permettant de délivrer une activité hors exploitation tout en tenant compte des contraintes internes et externes de l'entreprise.
➤ Horaire fixe	Horaire répondant aux nécessités de l'exploitation et garantissant la continuité de celle-ci ; constitué de tours de service fixes et délimités par une heure de début et une heure de fin ; défini en tenant compte des contraintes d'exploitation et du temps de repos obligatoire du collaborateur.

➤ Horaire adapté	Horaire répondant aux nécessités de l'exploitation et tenant compte de la variation de l'activité ; défini en regard des contraintes d'exploitation et du temps de repos obligatoire du collaborateur ; constitué d'une plage fixe à laquelle se rajoutent des plages adaptées maximales en amont et en aval de la journée de travail.
➤ Horaire souple	Horaires répondant aux nécessités de service en tenant compte des contraintes internes et externes. Le collaborateur détermine, en fonction de son organisation et de ses impératifs professionnels, et du temps de repos obligatoire, son horaire de travail dans l'amplitude horaire définie en accord avec son responsable direct.
➤ Durée du travail ou Temps de travail	Est considéré comme temps de travail, le temps durant lequel le collaborateur effectue une prestation pour le compte de l'entreprise. Sont en outre comptés comme temps de travail : ➤ Les temps de trajet sans prestation de travail, c'est-à-dire le temps nécessaire pour se rendre d'un poste de travail à un autre, dans un même tour de travail ; ➤ Les bonifications de temps dans les différentes journées de travail/tours de service.
➤ Travail supplémentaire selon LDT (OTS Conduite et Opérations)	Prolongation imprévue d'une journée de travail pour des motifs dus à l'entreprise entraînant un dépassement de la durée du travail fixée au tableau de service.
➤ Travail supplémentaire selon LTr (OTS Administration)	Le travail supplémentaire n'est autorisé que : • Dans le cadre d'un surcroît inhabituel de travail imprévisible (ou) ; • De la survenance d'un évènement étranger à l'organisation du travail dans l'entreprise ; • Ces heures sont effectuées à la demande de l'entreprise et doivent être annoncées au préalable au collaborateur.
➤ Amplitude	Temps entre le début et la fin de la journée de travail, pauses ou interruptions comprises.
➤ Tour de service ou journée (conducteurs)	Prestation de travail que le collaborateur effectue un jour donné conformément à la planification établie.
➤ Gestion en tours de service (= Horaire fixe)	Modèle de gestion du temps constitué de tours de service à horaires fixes. Le temps travaillé est comptabilisé en fonction des horaires prévus.
➤ Tournus ou Roulement ou Rotation	Système permettant d'organiser l'alternance Travail – Congé (Compensation (C) – Repos (R)) ainsi que l'alternance entre les différents tours de service.
➤ Pause tl	Interruption du travail de 29 minutes et moins (LDT). L'équivalent au sens de la LDT est l'Interruption.
➤ Interruption tl	Interruption du travail de 30 à 59 minutes (LDT). L'équivalent au sens de la LDT est la Pause.
➤ Coupure tl	Interruption du travail de 60 minutes et plus (LDT). L'équivalent au sens de la LDT est la Pause.
➤ Jour de repos = R (LDT)	Notion définie et prescrite par la loi (LDT). L'entreprise doit accorder 62 jours de repos par année civile.
➤ Jour de compensation = C (LDT)	Jour de congé supplémentaire dont le nombre dépend de la durée du travail planifiée ou réalisée annuellement.
➤ Indemnité (= Argent)	Somme d'argent allouée aux collaborateurs pour compenser une contrainte imputable aux conditions d'exercice du métier. L'indemnité est conditionnée par l'exercice dudit métier. L'indemnité est supprimée si l'inconvénient disparaît. Exemple : • Indemnité de travail du dimanche ; • Indemnité de service de piquet.
➤ Bonification ou supplément de temps (= Temps)	Temps ajouté au temps de travail effectif pour compenser un inconvénient imputable à l'exercice du métier. La bonification est supprimée si l'inconvénient disparaît. Exemple : • Bonification de 30% du temps travaillé entre minuit et 4 heures ; • Supplément de temps de 30% sur la durée de la pause prise hors du lieu de service.

➤ Commission d'application (CA)	Commission bipartite paritaire (composée de deux membres représentant l'entreprise et de deux membres du SEV représentant respectivement l'OTS Conduite ou l'OTS Opérations), agissant dans un esprit de fonctionnement et hors revendication, ayant pour responsabilité de faire évoluer les règles et/ou contrôler l'application et/ou les montants de l'enveloppe des bonifications ATT respectivement : • De la convention ATT en vigueur pour l'OTS Conduite (ou) ; • Des horaires fixes pour le domaine Production de l'OTS Opérations (ou) ; • Des horaires Adaptés pour le domaine Technique de l'OTS Opérations.
➤ Commission d'arbitrage (CdA)	Commission paritaire intervenant à la demande expresse de l'une des parties pour arbitrer un différend, trancher une décision, ou faire appliquer une règle définie, composée du Secrétaire syndical SEV et respectivement du : • Responsable de l'Unité PO, pour l'OTS Conduite ; • Responsable de l'Unité MA ou Responsable de l'Unité PO ; pour l'OTS Opérations, domaine Technique et/ou Production en regard des entités concernées.
➤ Polyvalence	La Polyvalence est la pratique régulière de plusieurs activités différentes et complémentaires, Route-Rail, exigée par l'entreprise, nécessitant des habilitations légales spécifiques et différenciées dans les deux domaines.
➤ Lieu de service multiple	La notion de Lieu de service multiple (LSM) est une réponse à l'art. 11 al. 7 de la LDT : « Est considéré comme lieu de service (...) le lieu que l'entreprise assigne au travailleur. Si celui-ci est appelé à travailler dans plusieurs services répartis sur des lieux différents, l'entreprise doit en désigner un comme lieu de service. Les entreprises où les rapports de travail sont régis par des conventions collectives ou par des contrats de droit public, peuvent convenir avec les représentants des travailleurs que le lieu de service comprend plusieurs services ». Le Lieu de Service Multiple correspond à un périmètre géographique à l'intérieur duquel plusieurs lieux de référence sont définis et où les collaborateurs, soumis à la LDT (OTS Conduite et OTS Opérations) sont appelés à prendre leur service.

Organisation de Travail Spécifique CONDUITE

3 Principes

¹ L'Organisation de travail spécifique Conduite définit l'organisation de travail du personnel de Conduite (route et rail).

² L'OTS Conduite est régie par la loi sur la durée du travail (LDT). Tout collaborateur qui y est rattaché est donc soumis à la LDT et se doit de la respecter.

³ L'OTS Conduite est régie par une organisation 6/1. La valeur de référence du temps de travail quotidien est de 405 minutes.

⁴ L'OTS conduite est défini par deux domaines :

- Domaine ATT ;
- Domaine hors ATT.

⁵ Seul le dépassement de la durée du travail fixée au tableau de service, pour des raisons d'exploitation, est considéré comme travail supplémentaire.

4 Rôles et Responsabilités de l'entreprise et des partenaires sociaux dans le domaine ATT et hors ATT

¹ L'entreprise est responsable du graphicaage de l'Offre et des habillages des journées.

² L'entreprise et le syndicat négocient le temps de travail, l'organisation du travail.

³ La Commission d'application (CA) :

- Négocie le temps de travail et l'organisation du travail ;
- Négocie l'introduction ou la modification de règles, nécessaires à la bonne équité du système ;
- S'assure de leur mise en œuvre en bonne adéquation avec l'évolution de l'offre ;
- Contrôle l'application de la convention ATT

⁴ Une fois les journées réalisées, avant la mise en œuvre d'un nouvel habillage et avant de le soumettre à la planification personnalisée par les conducteurs, la Commission du personnel préavise, techniquement et du point de vue de la faisabilité, du contenu des journées.

⁵ La Commission du personnel peut être consultée sur demande de l'une des parties de la Commission d'application.

⁶ La Commission d'arbitrage (CdA), composée du Responsable de l'unité PO et du Secrétaire syndical, peut être sollicitée pour dénouer un différend.

5 Bonifications et Indemnités de l'OTS Conduite

5.1 Bonifications « ATT »

¹ La masse des bonifications initialement déterminée est de CHF 3'115'000.- pour 558.89 unités de travail (UT) conducteurs. Elle évolue une fois par année (1^{er} janvier) proportionnellement à l'évolution du nombre de conducteurs (UT conducteurs à 100%).

² L'entreprise et le syndicat ont convenu que l'enveloppe de référence des bonifications de la Convention ATT à effectif constant restant identique jusqu'à l'échéance du protocole d'accord ad hoc.

5.2 Bonification « Prise de service aux dépôts route »

¹ Une bonification forfaitaire de 13 minutes est allouée pour la prise de service des véhicules route aux dépôts route.

² Cette valeur de 13 minutes a été convenue par l'entreprise et le syndicat et reste identique jusqu'à l'échéance du protocole d'accord ad hoc.

5.3 Indemnités hors ATT, « Ligne LEB »

¹ Une indemnité conduite « Ligne LEB » d'un montant forfaitaire mensuel brut de CHF 448.- est versée à tout collaborateur par l'entreprise, Route-Rail, de manière récurrente et régulière.

² Cette indemnité est versée en cas de conduite commerciale. Elle est générée dès la 1^{ère} heure de conduite sur le mois.

5.4 Indemnité « Polyvalence Rail-Route »

5.4.1 Principes

¹ La reconnaissance de la polyvalence intervient lorsque le collaborateur exerce et pratique les différentes activités exigées par l'entreprise, Route-Rail, de manière récurrente et régulière.

² La notion de « polyvalence » telle que définie dans le lexique, s'applique à la polyvalence des conducteurs du m1 et pourrait s'appliquer à de futures polyvalences Route-Rail au sein de l'entreprise.

5.4.2 Modalité de paiement et Montant

¹ L'indemnité de polyvalence est versée 12 fois par an. Elle est soumise aux charges sociales (2^{ème} pilier exclu).

² Dès la formation terminée, et l'habilitation obtenue, l'indemnité de polyvalence brute est de :

- CHF 220.- par mois pour la durée et la validité de la 1^{ère} habilitation rail (m1 = 5 premières années d'activité) ;
- CHF 250.- par mois dès l'obtention de la 2^{ème} habilitation rail (examen périodique).

5.4.3 Condition de paiement

¹ L'indemnité de polyvalence est liée à la double habilitation Route-Rail. Elle est suspendue et/ou supprimée en cas de suspension et/ou de fin de l'habilitation rail.

² En cas d'absence longue durée (ANP au-delà de 30 jours) l'indemnité de polyvalence est suspendue. Suite à la reprise d'activité autorisée par une visite médicale obligatoire, l'indemnité de polyvalence sera identique à celle versée préalablement.

³ L'indemnité de polyvalence Route -Rail n'est pas suspendue en cas de non pratique du fait de l'entreprise pour des raisons d'exploitation.

⁴ En cas de réengagement, plus d'une année après une démission (366 jours et plus), dans l'activité nécessitant une double habilitation Route-Rail, l'indemnité sera de CHF 220.- par mois car considérée comme « 1^{ère} habilitation ».

5.4.4 Droit aux jours de repos et de compensation

¹ En cas de cessation des rapports de travail, les jours de repos et de compensation obtenus en trop seront imputés sur les jours de vacances non encore obtenus, ou déduits du décompte final de salaire si le solde de vacances est insuffisant.

5.4.5 Report d'un jour de repos et/ou d'un jour de compensation

¹ Les jours de repos (62) doivent être pris sur l'année civile et ne peuvent être reportés.

² Le solde des jours de compensation non pris sur l'année civile en cours peut être reporté sur l'année suivante.

6 Lieu de service multiple (LSM)

6.1 Principes

¹ La notion de Lieu de service multiple (LSM) est définie dans le lexique. Son périmètre est en Annexe I de l'OTS Conduite de la CCT d'entreprise n°3.

² A l'intérieur de ce LSM, une matrice de déplacement est définie et règle les déplacements des collaborateurs de l'OTS Conduite. Elle est en Annexe I de cette OTS.

³ Lorsque les pauses se passent à l'extérieur du LSM, celles-ci sont majorées de 30%, conformément à la LDT.

6.2 Usage :

Les éléments constitutifs de la matrice de déplacement sont :

¹ Un conducteur qui prend son service (début de journée de travail) dans le LSM n'a pas de déplacement comptabilisé pour s'y rendre ; il en va de même pour une fin de service (fin de journée de travail).

² Un conducteur qui prend son service (début de journée de travail) ou termine son service (fin de journée de travail) en dehors du LSM aura un déplacement comptabilisé, soit :

- Déplacement entre le local tl équipé le plus proche (dans le LSM) et le lieu de prise de service (hors LSM) ;
- Déplacement entre le lieu de fin de service (hors LSM) et le local tl équipé le plus proche (dans le LSM).

³ Un conducteur qui termine son service dans ou en dehors du LSM (ex : fin de 1^{ère} tranche) et reprend son service dans ou en-dehors du LSM (ex. : début de 2^{ème} tranche) aura son déplacement entre les deux lieux comptabilisés.

7 Jour de formation et Convention de formation

7.1 Jour de formation Rail

¹ L'entreprise organise 1 jour de formation par année pour l'ensemble des conducteurs du m1.

7.2 Convention de formation

7.2.1 Le personnel concerné affecté à l'OTS Conduite

¹ Le personnel de conduite (route et rail) est formé, selon un plan de formation établi en regard des exigences établies et définies, pour l'exercice de la fonction de conducteur.

² La formation initiale est assurée par l'entreprise.

7.2.2 Elève-conducteur

¹ Le collaborateur non-conducteur, formé aux frais de l'entreprise pour accéder à la fonction de conducteur - fonction pour laquelle il est engagé - doit suivre le cursus de formation établi et signe lors de son engagement initial une convention de formation avec l'entreprise.

² Durant la période de formation des modules A ou B, le personnel de conduite est engagé en qualité d'élève-conducteur et est colloqué dans la classe de salaire « A ». Son salaire annuel brut est fixé en l'Annexe 1 de la CCT d'entreprise n°3).

³ Pour l'élève-conducteur, ayant dépassé, lors du cursus de formation, les délais impartis pour la réussite des exigences de la formation, la promotion en classe de salaire « E » sera retardée proportionnellement aux nombres de mois de retard pris lors de sa formation.

7.2.3 Conducteur

¹ Au terme du cursus de la formation prévue, si les délais impartis et les exigences pour la formation initiale ont été respectés et atteints, l'élève-conducteur est promu à la fonction de « conducteur » et est colloqué en classe de salaire « E ». Son salaire annuel brut correspond à la valeur de la 1^{ère} bande de cette classe de salaire (Annexe 1 CCT d'entreprise n° 3).

² Un collaborateur formé et détenteur de permis professionnels valables, obtenus avant son arrivée dans l'entreprise, est engagé comme « conducteur » dès son entrée dans l'entreprise. Il doit suivre et réussir le module C de formation. Il est colloqué en classe de salaire « E ». Ses années d'expérience sont valorisées.

7.2.4 Les modalités de remboursement de la Convention de formation

Les modalités de remboursement pour tout collaborateur formé, aux frais de l'entreprise, à l'un des modules de formation du personnel de conduite sont :

¹ Lors de la période de formation en tant qu'élève-conducteur :

- Durant les 2 premiers mois de la 1^{ère} année, l'élève-conducteur est libéré de tout remboursement ;

- Dès le 3^{ème} mois de formation, l'élève-conducteur rembourse le tantième du total de la formation équivalant au tantième réalisé (en mois) du temps de formation moins 2 mois.

² Dès la promotion à la fonction de conducteur :

- 100% du montant de formation durant 12 mois suivant sa promotion ;
- 75% du montant de formation entre le 13^{ème} et 18^{ème} mois suivant sa promotion ;
- 50% du montant de formation entre le 19^{ème} et 24^{ème} mois suivant sa promotion ;
- 25% du montant de formation entre le 25^{ème} et 30^{ème} mois suivant sa promotion.

7.2.5 Conditions d'exemption de remboursement :

Le personnel de conduite (élève-conducteur ou conducteur) ayant suivi un des modules obligatoires de formation, et dont le contrat de travail est résilié, est exempt de remboursement dans les cas suivants :

¹ Lors d'une démission pour les raisons suivantes :

- En cas d'inaptitude, validée par le médecin-conseil de l'entreprise, empêchant l'exercice de la conduite ;
- Suite à des situations familiales exceptionnelles telles que décès ou maladie graves du conjoint et/ou enfants à charge vivant sous le même toit.

² Lors d'une rupture de contrat en cas de licenciement économique.

7.2.6 Les modules de formation

7.2.6.1 Module A : Formation complète

¹ La formation initiale pour répondre aux exigences et l'obtention des permis professionnels route et rail, la connaissance du réseau tl et à la formation commerciale est devisée à CHF 50'000.- et s'étend sur 12 mois. Elle est constituée d'une partie théorique et pratique.

7.2.6.2 Module B : Formation partielle

¹ La formation complémentaire pour répondre aux exigences et l'obtention des permis professionnels route et rail, la connaissance du réseau tl et à la formation commerciale est devisée à CHF 25'000.- et s'étend sur 3 mois. Elle est constituée d'une partie théorique et pratique.

7.2.6.3 Module C : Formation spécifique tl

¹ La formation spécifique pour répondre aux exigences de la connaissance du réseau tl et à la formation commerciale est devisée à CHF 15'000.- et s'étend sur 2 mois. Elle est constituée d'une partie théorique et pratique.

8 Conditions de sortie de l'activité du m1 (mobilité interne)

¹ Après les trois premières années d'activité de conduite au m1, période durant laquelle le conducteur est lié par une convention de formation, les conditions pour quitter l'activité de conduite m1 vers la conduite exclusive route répondent aux critères suivants :

- Un délai d'attente de maximum 2 ans à compter d'une des deux échéances annuelles (janvier et septembre) à laquelle le conducteur dépose au plus tard sa demande de sortie ;
- Un maximum de 2 demandes de sortie d'activité par année civile (hors turnover ou départ retraite) est accordé.

Date et signatures

Renens, le 3 octobre 2017

Les parties contractantes :

Transports publics de la région lausannoise sa

Daniel Brélaz
Président du Conseil d'administration

Michel Joye
Directeur tl

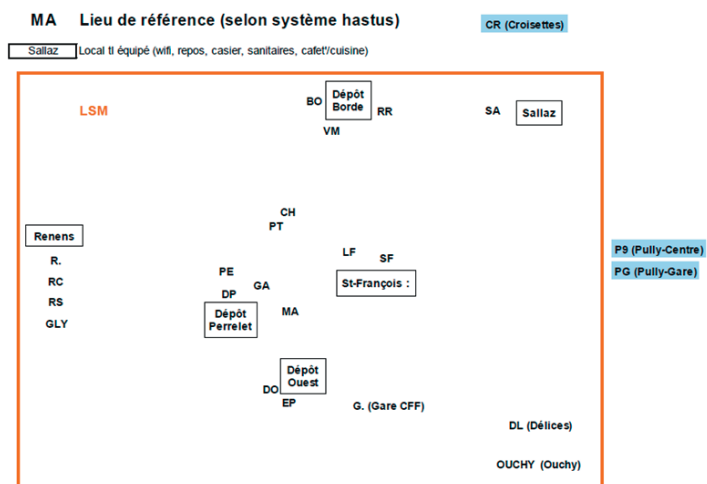
Syndicat du personnel des transports SEV

Barbara Spalinger
Vice-présidente SEV

Carmelo Scuderi
Président de la section SEV-tl

Annexe I – LSM, Matrice de déplacement

1. Périmètre de déplacement



Matrice de déplacement

Quai (point d'arrêt)				
A	dans le LSM			
B	dans le LSM			
C	hors du LSM			
D	hors du LSM			
LEP[C]	Quai à l'intérieur du LSM associé au local tl équipé le plus proche du quai C			
Pause (20' à 29'), Interruption (30' à 59') et coupure (≥60'):				
	A	B	C	D
A	0	A -> B	A -> C	A -> D
B	B -> A	0	B -> C	B -> D
C	C -> A	C -> B	0	C -> D
D	D -> A	D -> B	D -> C	0
Début de journée			fin de journée	
prise service			fin de service	
déplacement payé			déplacement payé	
A	0		A	0
C	LEP[C] -> C		C	C -> LEP[C]

