

S9	8	17. 02	Felsensu Tiefenau	Worblaufen		UNTERZOLLIKOFEN	22		S9	8	17. 17	Felsensu Tiefenau	
S6	8	17. 02	Auserholligen	Kehrsatz		BELP	1		S51	8	17. 19	Stöckacker	BÜ
IR	8	17. 04	Thun	Spiez	Interlaken West	INTERLAKEN OST	5		S2	8	17. 20	Bümpliz Süd	Nie
IR	8	17. 04	Olten	Liestal		BASEL SBB	7		S8	8	17. 22	Worblaufen	Zoll
IR	8	17. 04	Fribourg/Freiburg	Lausanne		GENEVE	2		S7	8	17. 30	Worblaufen	Boll
IR	8	17. 05	Jegenstorf	Bätterkinden	Biberist	SOLOTHURN	21		S3	8	17. 30	Wankdorf	Lyss
S6	8	17. 06	Auserholligen	Köniz		SCHWARZENBURG	12	Sektor C	IR	8	17. 32	Zürich HB	
IR	8	17. 07	Thun	Spiez	Visp	BRIG	6		S9	8	17. 32	Felsensu Tiefenau	Worbl
IR	8	17. 07	Burgdorf	Herzogenbuchsee	Langenthal	OLTEN	10	Erstzug	S3	8	17. 32	Auserholligen	Kehrs
S5	8	17. 07	Worblaufen	Zollikofen		JEGENSTORF	23		ICF	8	17. 34	Olten	
S5	8	17. 08	Bümpliz Nord	Birmensfeld	Gömligen	NEUCHÂTEL / PAYERNE	12	Sektor A					
IR	8	17. 09	Fribourg/Freiburg	Romont		BULLE / PALEZIEUX	1						
S2	8	17. 12	Wankdorf	Gümligen	Konolfingen	LANGNAU I. E.	4						
S44	8	17. 12	Belp	Thunnen		THUN	7						



SBB CFF FFS



CCT Transsicura.

conclue entre l'employeur
Transsicura et le Syndicat du
personnel des transports SEV.

Convention collective de travail 2023

Table des matières

A	Dispositions générales et obligationnelles	4			
01	But et nature juridique	4			
02	Champ d'application	4			
03	Liberté syndicale	4			
04	Collaboration entre les parties contractantes	4			
05	Tribunal arbitral	5			
06	Devoir de paix	5			
07	Négociations salariales	5			
08	Contribution aux frais d'application	5			
B	Dispositions normatives	6			
09	Nature juridique des rapports de travail	6			
10	Engagement et licenciement	6			
11	Lieu de travail	6			
12	Conduite et situation financière	6			
13	Temps d'essai	6			
14	Résiliation après le temps d'essai et protection contre la résiliation	7			
15	Mesures en cas de licenciement pour raisons économiques	7			
16	Retraite	7			
17	Égalité entre femmes et hommes	7			
18	Sécurité au travail et protection de la santé	7			
19	Protection de la personnalité et des données	8			
20	Développement du personnel	8			
21	Obligations générales des collaborateurs	8			
22	Vêtements de travail et équipement	9			
23	Durée du travail et vacances	9			
24	Système salarial	12			
25	Maintien du salaire	13			
26	Assurance-accidents et assurance d'indemnités journalières en cas de maladie	14			
27	Allocations familiales	14			
28	Caisse de pensions	14			
29	Prime de fidélité	15			
30	Jouissance du salaire	15			
31	Frais	15			
32	Facilités de voyage pour le personnel	15			
33	Règlement relatif aux voitures de fonction	15			
34	Procédure disciplinaire	15			
35	Participation	15			
C	Dispositions générales finales et transitoires	16			
36	Annexes et règlements	16			
37	Transferts de collaborateurs	16			
38	Entrée en vigueur, durée de validité et résiliation de la CCT	16			
	Annexe I	17			
	Dispositions particulières applicables aux collaborateurs rémunérés sur la base d'un salaire horaire	17			
	Annexe II	19			
	Règlement de la commission du personnel de Transsicura	19			

A Dispositions générales et obligationnelles

01 But et nature juridique

Par cette CCT, les parties contractantes entendent:

- entretenir et promouvoir les bonnes relations entre Transsicura et le personnel;
- offrir au personnel de Transsicura des conditions d'engagement et de travail progressistes;
- développer la collaboration entre les partenaires sociaux;
- prévenir le dumping salarial et social.

La présente CCT est une convention de droit privé fondée sur le Code suisse des obligations (CO).

Les parties contractantes s'engagent à la respecter et agir en toutes circonstances selon les règles de la bonne foi.

02 Champ d'application

La présente CCT s'applique à l'ensemble des collaborateurs¹, occupés à plein temps ou à temps partiel, disposant d'un contrat de travail de durée déterminée ou indéterminée.

Elle ne s'applique ni aux membres de la direction ni aux cadres supérieurs.

Transsicura emploie en principe les collaborateurs sur la base d'un salaire mensuel. Toutefois, afin de faire face à une augmentation du volume de travail ou à des interventions spéciales, des collaborateurs peuvent, moyennant un accord particulier, être rémunérés à l'heure. Les dérogations à la CCT Transsicura qui s'appliquent aux collaborateurs rémunérés sur la base d'un salaire horaire sont définies à l'annexe I.

03 Liberté syndicale

La liberté syndicale est garantie.

04 Collaboration entre les parties contractantes

Les parties contractantes reconnaissent leur responsabilité commune dans l'aménagement des conditions conventionnelles de travail des collaborateurs de Transsicura ainsi que dans l'application commune et à tous les niveaux de cette CCT.

Elles discutent de toutes les questions d'intérêt commun et échangent régulièrement des informations sur la situation économique, les résultats d'exploitation ou encore leurs objectifs et leurs intentions. Elles se réunissent au moins une fois par an à cet effet.

Les parties contractantes échangent mutuellement et en temps utile des informations au sujet de mesures ayant trait à la politique du personnel (p. ex. restructurations, mesures de rationalisation, conditions économiques difficiles, fusion, etc.).

Les parties contractantes se déclarent ouvertes aux propositions de modifications de la CCT ou de compléments à celle-ci faites pendant sa durée de validité et s'engagent à les étudier, et à rechercher ensemble des solutions selon les règles de la bonne foi. A défaut d'entente, la présente CCT est applicable. Il est exclu de faire appel au tribunal arbitral.

05 Tribunal arbitral

En cas de divergences d'opinions sur l'application ou l'interprétation de cette CCT, les parties contractantes s'efforceront de trouver un accord.

A défaut d'entente, elles saisiront le tribunal arbitral.

Le tribunal arbitral est constitué en cas de besoin et se compose de trois membres (président inclus). Transsicura désigne un membre et le syndicat en nomme un deuxième. Le président doit justifier d'une formation juridique achevée et est choisi conjointement par Transsicura et le syndicat. Si les parties contractantes ne parviennent pas à s'entendre sur le choix du président, celui-ci est désigné par la Cour suprême du canton de Berne.

Le tribunal arbitral statue dans le cadre d'une procédure simple et rapide. Les parties contractantes s'engagent à accepter sa décision. Les frais occasionnés par le recours au tribunal arbitral sont partagés entre les parties contractantes indépendamment de l'issue de la procédure.

06 Devoir de paix

Les parties contractantes s'engagent à respecter la paix absolue du travail pendant toute la durée de la présente convention et à renoncer à toute mesure perturbatrice du travail telle que grève, grève d'avertissement, mesures similaires à la grève, boycott ou lock-out.

Pour les différends découlant de rapports de travail individuels, les tribunaux ordinaires sont compétents.

07 Négociations salariales

Les parties contractantes négocient chaque année des mesures portant sur l'évolution salariale. Celles-ci prennent effet au 1^{er} janvier de l'année suivante. À cet égard, elles tiennent particulièrement compte de la situation économique et financière de Transsicura, de la situation sur le marché du travail et de l'évolution du coût de la vie.

Si, au terme de ces négociations, les parties contractantes ne parviennent pas à un accord, chacune d'entre elles peut saisir le tribunal arbitral dans un délai de dix jours.

08 Contribution aux frais d'application

Les collaborateurs qui ne sont pas membres du syndicat contractant ou dont les cotisations ne sont pas déduites du salaire participent aux frais d'application à raison de CHF 10.– par mois. Les personnes travaillant à temps partiel et dont le taux d'occupation est inférieur à 50 % paient CHF 5.– par mois.

La contribution aux frais d'application est déduite du salaire et versée mensuellement au syndicat.

La contribution aux frais d'application sert à couvrir les frais résultants de l'élaboration, l'application et l'exécution de la CCT.

¹ Dans le présent document, toute désignation de personne, de statut ou de fonction s'entend indifféremment au féminin et au masculin.

B Dispositions normatives

09 Nature juridique des rapports de travail

Les rapports de travail relèvent du droit privé. Sauf mention contraire dans la présente CCT ou dans les contrats de travail individuels, les dispositions ad hoc de l'article 319 ss CO ainsi que celles de la loi sur le travail et des ordonnances y afférentes s'appliquent.

10 Engagement et licenciement

Les rapports de travail avec Transsicura se forment avec la conclusion d'un contrat de travail écrit.

Celui-ci comprend la désignation de fonction, le salaire initial, le lieu de travail, le taux d'occupation, la prévoyance professionnelle et l'obligation de verser la contribution aux frais d'application.

En même temps que le contrat de travail, les collaborateurs reçoivent la présente CCT avec ses annexes ainsi que tous les règlements ayant trait aux rapports de travail.

Les rapports de travail sont régis et dissous par la direction ou par les cadres supérieurs mandatés par celle-ci.

Le contrat de travail stipule que la CCT est applicable à tous les collaborateurs, indépendamment du fait qu'ils soient affiliés ou non à un syndicat.

11 Lieu de travail.

Un lieu de travail contractuel est fixé par écrit dans le contrat individuel de travail. Deux lieux de travail maximum peuvent être prévus dans le contrat (conformément à l'instruction séparée concernant les lieux de travail).

Tout changement du lieu de travail contractuel est soumis aux conditions suivantes :

- respect d'un délai de préavis de trois mois ;
- respect des prescriptions légales en matière de repos.

Des exceptions sont admises pour honorer des mandats, moyennant entente préalable avec le syndicat.

Si le collaborateur en exprime la demande et que les conditions d'exploitation le permettent, le changement peut intervenir sans délai de préavis, après confirmation écrite par Transsicura.

12 Conduite et situation financière

Les collaborateurs doivent présenter à Transsicura un extrait récent du registre des poursuites et faillites ainsi qu'un extrait actuel du casier judiciaire avant la signature du contrat. Ils sont tenus de signaler sans délai au service du personnel tout changement important susceptible de nuire à l'exercice de leurs fonctions. Transsicura peut exiger à tout moment un extrait récent du registre des poursuites et faillites et/ou un extrait actuel du casier judiciaire.

13 Temps d'essai

Le temps d'essai est généralement de trois mois. Il peut être renoncé à celui-ci à titre exceptionnel et d'un commun accord.

Durant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés par chacune des deux parties pour la fin d'une semaine de travail, moyennant un délai de congé de sept jours.

14 Résiliation après le temps d'essai et protection contre la résiliation

Si les rapports de travail sont valables depuis moins d'un an, ils peuvent être résiliés pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé d'un mois.

Si les rapports de travail sont valables depuis plus d'un an, ils peuvent être résiliés pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé de trois mois.

La résiliation requiert la forme écrite et doit être réceptionnée au plus tard le dernier jour précédant le début du délai de congé.

La résiliation immédiate des rapports de travail pour de justes motifs selon l'article 337 CO demeure réservée.

Les collaborateurs peuvent demander en tout temps un certificat de travail donnant des informations sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur les prestations et le comportement. A la demande explicite du collaborateur, le certificat ne portera que sur la nature et la durée des rapports de travail.

Transsicura ne peut pas résilier les rapports de travail après le temps d'essai dans les cas suivants :

- a) durant la grossesse d'une collaboratrice ainsi que pendant les 16 semaines suivant l'accouchement ;
- b) durant le service militaire, civil ou de protection civile obligatoire d'un collaborateur ainsi que durant les quatre semaines qui le précèdent et le suivent, pour autant que le service ait duré plus de onze jours ;
- c) lorsque le collaborateur prend part, avec l'aval de Transsicura, à un service ordonné par l'autorité fédérale compétente pour une action d'aide à l'étranger ;
- d) lorsque le collaborateur subit une incapacité de travail totale ou partielle sans faute de sa part pour cause de maladie ou d'accident, ce durant 30 jours la première année de service, durant 90 jours la deuxième année et au plus tôt à l'expiration du droit aux indemnités journalières versées par les assurances à partir de la troisième année de service.

15 Mesures en cas de licenciement pour raisons économiques

Pour les collaborateurs âgés de 55 ans révolus et ayant accompli cinq années d'engagement complètes, qui risquent de perdre leur emploi pour des raisons économiques, un plan social spécifique est défini avec le syndicat et le collaborateur concerné.

16 Retraite

Les rapports de travail prennent fin sans résiliation au plus tard à l'ouverture du droit à une rente de vieillesse AVS ou au début de la retraite anticipée pour cause d'invalidité. La flexibilité de l'âge de la retraite demeure réservée sur la base du règlement de la caisse de pensions en vigueur.

17 Égalité entre femmes et hommes

Transsicura s'engage à réaliser activement l'égalité dans les faits, en particulier lors de l'engagement, de la classification des postes, de l'aménagement des conditions de travail, de la rémunération ainsi que dans le développement du personnel et de la promotion. Une attention particulière doit être accordée aux besoins des collaborateurs ayant des obligations familiales et d'entretien.

18 Sécurité au travail et protection de la santé

Transsicura prend dans tous les secteurs les mesures nécessaires pour protéger la vie et la santé de son personnel.

Transsicura conçoit ses processus de travail de manière à prévenir tout accident de travail, toute maladie et toute sollicitation excessive de son personnel.

19 Protection de la personnalité et des données

Les parties contractantes ne tolèrent aucune forme d’atteinte à l’intégrité sociale, professionnelle et personnelle, en particulier le mobbing et le harcèlement sexuel. Elles s’engagent réciproquement à prévenir tout manquement par l’adoption d’un comportement correct et à encourager activement la déference mutuelle et le respect de la personnalité d’autrui.

La protection des données des collaborateurs est garantie.

20 Développement du personnel

Le développement du personnel de Transsicura inclut la formation et la formation continue ainsi que d’autres mesures, notamment le plan de carrière individuel, la formation au niveau de l’acquisition de compétences sociales et le maintien de l’employabilité.

Des collaborateurs bien qualifiés sont un facteur-clé de la compétitivité de Transsicura. Le développement du personnel constitue une préoccupation essentielle de Transsicura répondant, sous une responsabilité commune, aux intérêts tant de l’entreprise que des collaborateurs.

Transsicura s’engage à assurer une instruction complète des collaborateurs dans leur domaine d’activité. Elle encourage le développement des collaborateurs sur la base des entretiens menés régulièrement avec ceux-ci. Elle peut accompagner le développement professionnel des collaborateurs par un soutien financier et/ou l’octroi de temps libre. Les coûts des formations et des formations continues imposées sont pris en charge par Transsicura. Des mesures de développement peuvent être engagées à l’initiative des supérieurs comme des collaborateurs. Tant les intérêts de Transsicura que ceux des collaborateurs sont à prendre en considération de manière équitable.

Les collaborateurs assument leur responsabilité personnelle et investissent le temps et/ou les moyens financiers nécessaires à leur propre perfectionnement. Transsicura prend des mesures individuelles pour soutenir les collaborateurs dont l’employabilité n’est plus garantie dans le cadre de la transition numérique en dépit de tous les efforts déployés.

La prestation, le comportement et les mesures de développement sont discutés chaque année selon une procédure standardisée lors d’un entretien entre le collaborateur et le supérieur ; les résultats sont consignés par écrit.

Les résultats des entretiens avec les collaborateurs sont analysés une fois par an dans le cadre de l’échange entre la commission du personnel et le syndicat et les mesures éventuelles qui en découlent sont prises.

21 Obligations générales des collaborateurs

Les collaborateurs doivent préserver en tout temps les intérêts de Transsicura. Ils sont tout particulièrement tenus aux obligations suivantes :

- s’acquitter des tâches inhérentes à leur poste et de celles confiées par leurs supérieurs, correctement et avec tout le soin et la conscience requis;
- les collaborateurs traitant, utilisant ou conservant des données de collaborateurs dans le cadre de leur fonction sont responsables de la protection de ces données et sont tenus de prendre, dans les limites de leurs possibilités et de leurs compétences, des mesures appropriées pour garantir celle-ci;
- garder le secret professionnel, d’affaires et de fonction. L’obligation de garder le secret subsiste même après la cessation des rapports de travail. Elle s’applique aussi à l’égard des médias, des collaborateurs de Transsicura et du propriétaire;
- informer Transsicura d’audiences judiciaires imminentes dans la mesure où elles ont un impact sur l’activité professionnelle;
- respecter le code de conduite de Transsicura en vigueur.

Les activités accessoires à caractère lucratif sont soumises à autorisation. La demande ainsi que l’accord requièrent la forme écrite.

L’autorisation est accordée par la direction lorsque :

- les intérêts de l’activité accessoire n’entrent pas en conflit avec ceux de Transsicura;
- le déroulement normal du travail est garanti;
- le travail effectué pour Transsicura n’en souffre pas.

Avant d’endosser une fonction publique, les collaborateurs sont tenus d’en informer Transsicura. La fonction publique doit être conciliable avec l’activité professionnelle.

22 Vêtements de travail et équipement

Transsicura fournit, à ses frais, aux collaborateurs en uniforme les vêtements de travail ainsi que l’équipement nécessaire pour l’accomplissement de leur service. Les collaborateurs doivent porter une tenue de travail correcte, propre et complète. Ils sont seuls responsables de l’état et de l’entretien de leurs vêtements de travail et ne sont pas autorisés à les modifier de quelque façon que ce soit.

Lorsqu’ils quittent Transsicura, ils doivent restituer l’équipement complet ainsi que les vêtements de travail correctement lavés.

Conformément à l’annexe II, la commission du personnel dispose d’un droit de consultation concernant les vêtements de travail et l’équipement.

23 Durée du travail et vacances

23.1 Fondements juridiques

Les dispositions de la loi sur le travail et les autres dispositions légales en la matière doivent être respectées. Toutes les dérogations convenues sont réglées dans la CCT.

23.2 Durée annuelle du travail

La durée du travail s’élève à 2050 heures par année civile ordinaire et à 2058,1 heures les années bissextiles.

Elle comprend un avoir de vacances de 8,1 heures par jour de vacances obtenu. Pour les collaborateurs à temps par-

tiel, la durée annuelle du travail est réduite proportionnellement au taux d’occupation.

Lors d’engagements et de sorties en cours d’année, la durée annuelle du travail est calculée proportionnellement au nombre de jours d’activité.

Formule : durée annuelle du travail convenue multipliée par le nombre de jours de présence et divisée par 365 ou 366.

23.3 Temps de travail

Est considéré comme temps de travail le temps durant lequel un collaborateur est occupé pour Transsicura. Sont en outre comptés comme temps de travail :

- les pauses conformément à l’article 23.6;
- les majorations de temps;
- les visites médicales et les audiences directement liées à un événement survenu dans le cadre de l’activité professionnelle;
- les temps de trajet pour les interventions en dehors du lieu de travail convenu contractuellement, à partir du lieu de travail ou du domicile le plus proche du lieu de l’intervention.

Le personnel administratif est en principe soumis au temps mobile et à la semaine de cinq jours (du lundi au vendredi). Des dérogations peuvent être définies par les supérieurs.

23.4 Service de piquet

Est considéré comme service de piquet le temps durant lequel le collaborateur désigné au préalable doit être joignable à tout moment pour pouvoir intervenir dans un délai déterminé en cas de dérangement survenant en dehors des heures de travail. La réglementation en la matière est fixée dans une convention séparée conclue avec le syndicat.

23.5 Majoration de temps

Pour le travail de nuit (de 23h00 à 6h00) et le travail du dimanche ou les jours fériés (de 6h00 à 23h00), une majoration de temps de 10 % est accordée. Cette majoration de temps est créditée sur un compte séparé et peut être utilisée, après entente, comme jours de congés supplémentaires. A titre exceptionnel, la majoration de temps peut être versée à 100 %. Si le solde du compte de temps de travail annuel du collaborateur est négatif à la fin de la période de décompte, le compte des majorations de temps est débité de la valeur négative.

23.6 Pauses

Sont considérées comme pauses toutes les interruptions intervenant au cours d'une journée de travail, y compris les pauses repas.

Le travail doit être interrompu par des pauses de la durée minimale suivante :

- un quart d'heure pour une durée quotidienne du travail ininterrompue supérieure à cinq heures et demie;
- une demi-heure pour une durée quotidienne du travail ininterrompue supérieure à sept heures;
- une heure pour une durée quotidienne du travail ininterrompue supérieure à neuf heures. Les pauses de plus d'une demi-heure peuvent être prises en plusieurs fois.

La pause est considérée comme temps de travail et est payée si le service de permanence du collaborateur continue ou s'il n'est pas possible de rejoindre une infrastructure appropriée immédiatement après le début de la pause et de la quitter juste avant que celle-ci ne prenne fin.

23.7 Heures supplémentaires/temps supplémentaire

Sont réputées heures supplémentaires les heures de travail effectuées en plus de la durée normale du travail (convenue ou usuelle), mais qui ne dépassent pas la durée maximale de la semaine de travail prévue par la loi sur le travail. Il appartient en principe à Transsicura de déterminer à partir de quel moment les heures supplémentaires peuvent donner lieu à compensation. Dans la mesure du possible, les besoins du collaborateur sont ici pris en compte. Les heures supplémentaires peuvent, d'un commun accord, être rémunérées à 100 %.

Il y a travail supplémentaire lorsque la durée maximale de la semaine de travail prévue par la loi sur le travail est dépassée. Il appartient en principe à Transsicura de déterminer à partir de quel moment le travail supplémentaire peut donner lieu à compensation. Dans la mesure du possible, les besoins du collaborateur sont ici pris en compte. Le travail supplémentaire peut, d'un commun accord, être rémunéré à 125 %.

Si le solde du compte de temps de travail annuel du collaborateur est négatif à la fin de la période de décompte, il doit être compensé avec tous les comptes de temps.

Le personnel administratif ne peut effectuer du temps supplémentaire que sur ordre du supérieur. Ce temps doit être compensé avant la fin de l'année. Si aucune compensation n'est possible, les avoirs en temps supplémentaire peuvent, d'un commun accord, être payés. Le travail supplémentaire au-delà de 60 heures dans l'année civile est indemnisé à hauteur de 125 % ; dans les autres cas, il est rémunéré à 100 %.

23.8 Solde d'heures positif/négatif

Si, dans des cas isolés ordonnés par Transsicura, la durée annuelle du travail diffère de la base annuelle, elle est compensée avant la fin de l'année au plus tard par du temps libre supplémentaire ou par du temps de travail supplémentaire. A la fin de l'année, le solde reporté sur la durée annuelle du travail suivante ne peut excéder 120 heures dans le cas d'un solde positif et 30 heures dans le cas d'un solde négatif.

Le compte de temps peut être consulté mensuellement. Toute irrégularité doit être signalée dans un délai de 30 jours.

23.9 Modifications à court terme de la répartition du service

Lorsque le tour de travail est modifié moins de 24 heures avant le début du travail ou pendant le travail, il faut porter en compte au moins le temps de travail du tour attribué initialement. Les allocations et indemnités sont versées en fonction des services effectivement assurés.

23.10 Jours libres

Les collaborateurs ont droit à 112 jours libres par année correspondant à la compensation de 52 dimanches, 52 samedis et 8 jours fériés (les 9 jours fériés légaux, moins un jour férié tombant en moyenne chaque année un samedi ou un dimanche).

Si la durée annuelle du travail convenue contractuellement ne peut être atteinte pour des raisons d'organisation locales ou à la suite de l'indisponibilité du collaborateur pour motifs personnels, il est possible, en dernier recours, de réduire temporairement le droit annuel de 112 jours libres à un minimum de 90 jours, ce avec l'accord écrit du collaborateur.

Des jours libres supplémentaires peuvent être obtenus dans le cadre des majorations de temps prévues à l'article 23.5.

Les jours libres sont répartis par Transsicura dans le cadre des dispositions légales. Transsicura est tenue d'accorder au moins 20 dimanches ou jours fériés libres par année civile. Les temps de repos fixés par la loi sur le travail et les ordonnances y afférentes doivent être respectés.

Lors de la répartition des services, il faut veiller à ce que chaque collaborateur ait, en général, connaissance de ses jours libres deux semaines à l'avance. Si des jours libres doivent être octroyés de manière isolée (hors dimanches et jours fériés), ils doivent durer 24 heures. En cas de dérogation exceptionnelle à ces principes ou de report d'un jour libre, le collaborateur reçoit une notification dûment motivée. Dans la mesure du possible, les besoins du collaborateur sont pris en compte.

À l'engagement et la sortie de l'entreprise, le droit aux jours libres est calculé proportionnellement à la durée d'activité.

Formule : le nombre de jours libres multiplié par le nombre de jours de présence et divisé par 365 ou 366.

En cas de maladie, d'accident, de service militaire et de congé de maternité, 8,1 heures sont portées en compte par jour d'absence. Les absences d'une durée inférieure ou égale à cinq jours n'entraînent pas de réduction du droit aux jours libres. En revanche, en cas d'absence de six jours ou plus, le droit aux jours libres est réduit pour la durée totale de l'absence.

Formule : le nombre de jours libres multiplié par le nombre de jours d'absence et divisé par 365 ou 366.

Pour chaque réduction du droit aux jours libres d'un jour, 8,1 heures sont déduites du compte de temps du collaborateur.

23.11 Vacances

Le droit aux vacances comprend :

- 30 jours de travail jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle le collaborateur a 20 ans révolus;
- 25 jours de travail dès le début de l'année civile au cours de laquelle le collaborateur a 21 ans révolus;
- 30 jours de travail dès le début de l'année civile au cours de laquelle le collaborateur a 50 ans révolus.

Le droit aux vacances lors d'un engagement ou d'une sortie en cours d'année civile est calculé proportionnellement à la période d'activité selon la formule suivante :

le nombre de jours de vacances (droit annuel) multiplié par le nombre de jours civils de présence et divisé par 365 ou 366.

Si le collaborateur a pris trop de jours de vacances, les jours excédentaires sont portés en compte à sa sortie de l'entreprise.

En cas d'arrêts de travail, les vacances sont réduites de la façon suivante :

le nombre de jours de vacances multiplié par le nombre de jours civils d'absence et divisé par 365 ou 366. En cas d'absence pour cause de maladie, d'accident ou de service obligatoire dont la durée cumulée est supérieure à un mois par année de service, Transsicura réduit les vacances d'un douzième pour chaque mois complet d'empêchement.

23.12 Octroi de congés payés

En plus des jours libres ordinaires, des jours de congé sont octroyés. Ils sont comptabilisés à raison de 8,1 heures par jour d'absence :

- trois jours lors du mariage du collaborateur;
- trois jours (compensation ultérieure comprise) lors du décès du conjoint, d'un des parents ou d'un enfant du collaborateur;
- un jour lors du décès d'un frère ou d'une sœur, d'un des grands-parents ou d'un des beaux-parents du collaborateur;

- d) dix jours suite à la naissance d'un enfant du collaborateur (congé de paternité en vertu de la loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG). Les naissances multiples valent pour une naissance. Un congé d'adoption est accordé dans la même mesure.
- e) un jour pour le mariage d'un enfant du collaborateur;
- f) deux jours (une fois au maximum par année civile) en cas de déménagement du collaborateur;
- g) un jour au maximum lors d'inspections ainsi que pour la prise et la remise d'équipements militaire;
- h) trois jours au maximum par cas, dans la limite de dix jours par an, pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du conjoint malade ou victime d'un accident;
- i) quatorze semaines au maximum pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé suite à une maladie ou un accident;
- j) deux jours par an pour des formations syndicales;
- k) dix jours cumulés par an pour la participation à des organisations syndicales (vingt chèques d'une demi-journée de travail). En cas de besoin plus important, une demande doit être adressée à la direction.

23.13 Congés non payés

Les demandes de congé non payé peuvent être soumises à tout moment. Un congé non payé est accordé dans toute la mesure du possible, pour autant que la situation du personnel et le volume de travail le permettent et qu'il n'en résulte aucun inconvénient pour Transsicura. Les vacances ainsi que le droit à des jours de congé sont réduits de la durée du congé non payé.

23.14 Maternité

La collaboratrice a droit à un congé de maternité de 16 semaines. Celui-ci se fonde sur la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG).

Si un enfant est mort-né après le sixième mois de la grossesse, la collaboratrice a droit à un congé payé de deux mois.

23.15 Durée du travail applicable aux collaborateurs rémunérés sur la base d'un salaire horaire

La durée du travail applicable aux collaborateurs rémunérés sur la base d'un salaire horaire est définie à l'annexe I.

23.16 Travail à temps partiel

Transsicura est favorable au principe du travail à temps partiel, après accord mutuel. La marche du service est prioritaire et doit être assurée en toutes circonstances.

24 Système salarial

24.1 Principe

Le salaire dépend des exigences de la fonction ainsi que de l'expérience utile et de la prestation.

24.2 Structure fonctionnelle

La grille des fonctions et les fonctions proprement dites forment la structure fonctionnelle. Chaque poste est attribué à une fonction et à l'un des douze échelons de fonction.

Le service HR de Transsicura est chargé d'attribuer les différents postes à une fonction, avec le concours des chefs d'unité ou directeurs régionaux compétents.

24.3 Plage salariale

Les salaires des collaborateurs sont représentés dans une plage salariale dont l'étendue est identique pour tous les échelons de fonction. Le salaire minimum de l'échelon de fonction sert de base ; on l'appelle « salaire de fonction ».

La valeur maximale de la part liée à l'expérience (qui équivaut aux années d'expérience) correspond à 16,25 % du salaire de fonction. Cette valeur maximale devrait être atteinte au bout de quinze années d'exercice. L'évolution de la part liée à l'expérience ralentit au cours de ces quinze années, jusqu'à cesser complètement une fois l'expérience utile maximale atteinte. Lorsque l'on exerce une fonction, la valeur de l'expérience utile augmente en principe d'un point par an jusqu'à ce que la valeur maximale soit atteinte.

Chaque plage de salaire présente un écart fixe de 15 points de pourcentage entre le seuil inférieur et le seuil supérieur. Dans les limites de l'expérience utile, la plage de salaire augmente en même temps que les seuils inférieur et supérieur jusqu'à 16,25 % (expérience utile maximale).

24.4 Fixation du salaire à l'entrée en fonction

Lors de l'entrée en fonction ou en cas de changement de fonction, le salaire est fixé dans la plage attribuée au poste occupé, selon l'échelon de fonction. L'expérience professionnelle et extraprofessionnelle utile est prise en compte pour fixer le salaire. Celui-ci doit être proportionnel à celui des collaborateurs exerçant une fonction comparable. La situation sur le marché du travail peut également être prise en considération.

24.5 Régulation des salaires

Le salaire des collaborateurs fait l'objet d'une révision annuelle. Il est fixé dans la plage salariale de l'échelon de fonction dans les limites des fonds alloués aux augmentations de salaire, conformément à l'article 7.

Parmi les fonds alloués, 80 % sont répartis selon les salaires proposés par le système. Les augmentations de salaire proposées obéissent à la même logique de calcul pour tous les collaborateurs. Elles sont calculées sur la base de la position du salaire individuel dans la plage salariale, de l'expérience utile ainsi que des fonds disponibles. Les 20 % restants sont distribués sous forme de fonds libres par les supérieurs, après concertation avec HR. Outre le montant du salaire basé sur la comparaison à l'échelle du team, les fonctions futures et le parcours du collaborateur, la prestation et le comportement sont des critères déterminants. Pour recevoir des fonds libres, il est impératif de ne pas dépasser le plafond de la plage de salaire. La répartition des fonds alloués requiert systématiquement l'accord de la direction.

Les adaptations individuelles de salaire prennent effet au 1er janvier de chaque année. Pour les collaborateurs qui entrent en fonction entre le 1er juillet et le 31 décembre, la première évolution salariale intervient au bout de deux années et non l'année qui suit leur prise de fonction.

25 Maintien du salaire

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident sans faute du collaborateur, le salaire des collaborateurs dont les rapports de travail n'ont pas été résiliés continue à être versé durant deux ans au terme du temps d'essai, mais au plus tard jusqu'à la retraite.

En cas de maladie ou d'accident, la priorité est donnée à la réinsertion du collaborateur. Il incombe à l'employeur comme à l'employé de tout mettre en œuvre pour permettre cette réinsertion.

Lorsqu'une prestation de l'assurance-accidents obligatoire, de l'assurance-invalidité ou de l'assurance militaire est allouée en raison d'une maladie ou d'un accident, Transsicura a le droit d'exiger de l'assureur la rétrocession du salaire versé en dépit de l'inaptitude ou de l'aptitude restreinte au travail, ceci jusqu'à concurrence du montant de la rente à verser rétroactivement pour la période correspondante.

Le salaire est versé à 100 % durant la première année de l'empêchement de travailler et à 90 % durant la deuxième année. Des prestations de travail partielles ne prolongent pas le délai donnant droit au maintien du salaire.

En cas d'accident professionnel ou de maladie professionnelle, le salaire est également versé à 100 % durant la deuxième année de l'empêchement de travailler.

Les indemnités journalières de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, de l'assurance-accidents, de l'assurance-invalidité fédérale, de la caisse de pensions et de l'assurance militaire sont imputées sur le versement du salaire.

Le droit au maintien du salaire est uniquement acquis dans la mesure où aucun tiers n'est tenu d'indemniser la perte de gain. En cas d'incapacité de travail ne donnant pas droit au maintien du salaire conformément à l'alinéa 1 ou en raison de prestations de tiers, l'indemnité journalière est versée conformément aux dispositions de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie ou de l'assurance-accidents (90 % du salaire).

Toute incapacité de travail doit être communiquée sans délai aux supérieurs. Ces derniers sont autorisés à exiger un certificat médical ou une visite chez un médecin attitré.

En cas d'empêchement de travailler pour cause de service militaire obligatoire, ce dernier incluant tout service dans l'armée, le service civil et la protection civile, les montants suivants sont versés par année :

- durant l'école de recrues et le service civil, dans la mesure où celui-ci est assimilé à l'école de recrues : 50 % du salaire. Pour les collaborateurs mariés ou célibataires remplissant une obligation d'assistance : 90 % du salaire ;
- durant les services d'avancement : 50 % du salaire. Pour les collaborateurs mariés ou célibataires remplissant une obligation d'assistance : 90 % du salaire ;
- pour les militaires en service long : selon les dispositions légales concernant les allocations pour perte de gain (APG);
- durant les autres périodes de service obligatoire : 100 % du salaire.

Les allocations pour perte de gain reviennent à l'employeur. Le droit au maintien du salaire selon l'alinéa 1 n'existe que sur présentation du formulaire APG (assurance pour perte de gain).

Les présentes dispositions contractuelles relatives aux droits en cas d'empêchement de travailler remplacent l'obligation de verser le salaire selon l'article 324a CO.

Ce versement non obligatoire du salaire est octroyé à la condition que les rapports de travail durent au moins un an après le service militaire.

En cas de versement d'indemnités journalières pour cause de maladie ou d'accident, Transsicura verse au collaborateur un salaire net équivalent à celui qu'il aurait perçu s'il avait exercé normalement son activité (compensation du salaire net).

26 Assurance-accidents et assurance d'indemnités journalières en cas de maladie

Dans le cadre de l'assurance-accidents obligatoire, les primes pour l'assurance des accidents professionnels sont à la charge de Transsicura. Les primes de l'assurance contre les accidents non professionnels sont payées par le collaborateur et Transsicura, respectivement, à raison de deux tiers et d'un tiers.

Transsicura souscrit une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie conformément à la loi sur le contrat d'assurance (LCA). Les primes pour celle-ci sont payées de manière paritaire par Transsicura et par les collaborateurs. Le collaborateur peut en tout temps consulter la police d'assurance.

27 Allocations familiales

Les allocations familiales sont régies par la loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam).

Au sein de Transsicura, les taux minimaux suivants sont applicables pour l'allocation pour enfant et l'allocation de formation professionnelle :

- pour l'aîné des enfants donnant droit à l'allocation, le montant de l'allocation s'élève à CHF 320.– par mois, pour autant que le taux cantonal ne soit pas supérieur;
- si le taux cantonal est inférieur à CHF 320.– pour l'aîné des enfants donnant droit à l'allocation, Transsicura paie la différence;
- par enfant supplémentaire donnant droit à l'allocation: CHF 200.– par mois, pour autant que le taux cantonal ne soit pas supérieur.

28 Caisse de pensions

Les collaborateurs de Transsicura sont membres de la Caisse de pension PKG. Le règlement de celle-ci est mis à la disposition des collaborateurs sous une forme approuvée.

29 Prime de fidélité

Les collaborateurs reçoivent une prime de fidélité dans le cadre défini ci-après :

- après sept et quinze années d'ancienneté: une prime correspondant chacune à $\frac{1}{48}$ du salaire annuel;
- après 20 années d'ancienneté: une prime correspondant à $\frac{1}{24}$ du salaire annuel;
- pour chaque période supplémentaire de cinq ans: $\frac{1}{12}$ du salaire annuel.

La prime de fidélité peut être accordée entièrement ou partiellement sous forme de temps libre dans un délai de quatre ans.

Aucun droit à une prime de fidélité proportionnelle n'existe en cas de résiliation des rapports de travail.

30 Jouissance du salaire

En cas de décès d'un collaborateur, le salaire est versé pour la totalité du mois du décès.

En cas de décès d'un membre actif de l'entreprise, son conjoint ou son/ses enfant(s) âgé(s) de moins de 20 ans jouissent, selon la durée du service, du salaire du collaborateur, avec mise en compte d'éventuelles prestations d'assurance ou de la caisse de pensions. A défaut de ces survivants, le salaire est versé aux personnes à l'égard desquelles le défunt remplissait une obligation d'assistance. Cette jouissance du salaire s'élève à :

- jusqu'à cinq années de service: un mois de salaire;
- entre cinq et vingt années de service: deux mois de salaire;
- après plus de vingt années de service: trois mois de salaire.

La jouissance du salaire ne peut être cédée ou gagée sans l'assentiment de l'employeur.

31 Frais

Les frais font l'objet d'un règlement séparé.

Une indemnité forfaitaire de CHF 15.– par jour de travail est versée pour les repas en cas de services à l'extérieur. Les services à l'extérieur sont énumérés dans une instruction séparée.

32 Facilités de voyage pour le personnel

Les collaborateurs ont droit aux facilités de voyage accordées au personnel (FVP) selon les dispositions de Transsicura.

33 Règlement relatif aux voitures de fonction

Les modalités d'utilisation des voitures de fonction sont définies dans un règlement séparé.

34 Procédure disciplinaire

La procédure disciplinaire fait l'objet d'une instruction séparée.

35 Participation

Les collaborateurs peuvent revendiquer le droit à l'information et le droit de consultation conformément à la loi sur la participation. Pour la désignation d'une représentation des collaborateurs, les dispositions ad hoc de la loi sur la participation sont déterminantes. La représentation des collaborateurs est exercée par la commission du personnel de Transsicura, conformément à l'annexe II.

C Dispositions générales finales et transitoires

36 Annexes et règlements

Les annexes suivantes font partie intégrante de la présente CCT :

Annexe I: Dispositions particulières applicables aux collaborateurs rémunérés sur la base d'un salaire horaire

Annexe II: Règlement de la commission du personnel de Transsicura

Les conventions et règlements suivants font partie intégrante du contrat de travail et sont mis à la disposition des collaborateurs sous une forme appropriée :

- Règlement relatif au système salarial
- Caisse de pensions
- Dispositions d'exécution FVP
- Convention relative au service de piquet

37 Transferts de collaborateurs

Pour les collaborateurs transférés des CFF, les dispositions suivantes sont applicables.

Les années de service, temps d'apprentissage au sein des CFF inclus, sont prises en compte pour les droits suivants :

- a) droit aux vacances;
- b) prime de fidélité;
- c) droit au maintien du salaire.

38 Entrée en vigueur, durée de validité et résiliation de la CCT

La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2023 et demeure valable jusqu'au 31 décembre 2026. Si elle n'est pas dénoncée par écrit six mois avant son échéance, elle est prolongée automatiquement d'une année.

Pour Transsicura



Beda Zen-Ruffinen
Directeur général

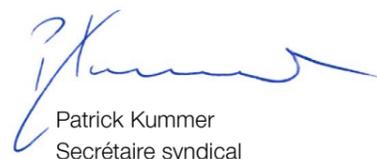


Oliver Perren
Responsable Ressources humaines

Pour le SEV



Valérie Solano
Vice-Présidente



Patrick Kummer
Secrétaire syndical

Annexe I

Dispositions particulières applicables aux collaborateurs rémunérés sur la base d'un salaire horaire

i Champ d'application

La présente annexe s'applique aux collaborateurs rémunérés sur la base d'un salaire horaire. Si au cours des six derniers mois, ils ont travaillé plus de 100 heures par mois en moyenne, ils peuvent déposer une demande écrite auprès du supérieur pour basculer vers une rémunération mensuelle.

ii Temps de travail

A la conclusion du contrat de travail, un temps de travail mensuel moyen est convenu. Si celui-ci ne peut être respecté, tant l'employeur que le collaborateur sont tenus de le notifier au moins un mois à l'avance.

iii Vacances

Les collaborateurs rémunérés sur la base d'un salaire horaire reçoivent une indemnité de vacances de 10,64 % ou 13,04 %.

Tous les collaborateurs employés durant plus de trois mois doivent prendre cinq semaines de vacances par an, lesquelles sont compensées par l'indemnité de vacances. Les vacances doivent comprendre une période d'au moins deux semaines consécutives. Le solde peut être pris sous la forme de périodes plus courtes.

Les vacances sont fixées par Transsicura. Les souhaits des collaborateurs sont pris en compte pour autant qu'ils soient conciliables avec les intérêts de l'entreprise.

Lors de l'engagement et de la sortie de l'entreprise, les vacances sont accordées au prorata.

iv Gratification

Une gratification est versée lorsque le collaborateur a travaillé plus de 600 heures entre le 1er novembre et le 31 octobre. Aucune gratification n'est octroyée lorsque l'intéressé a reçu la résiliation avant le 1er décembre. Lorsque les conditions susmentionnées sont remplies, la gratification s'élève à 5 % du salaire brut personnel touché entre le 1er janvier et le 31 octobre. La gratification est versée en novembre et est assujettie aux cotisations sociales.

v Maintien du salaire en cas de maladie ou de maternité

Les collaborateurs rémunérés sur la base d'un salaire horaire ont droit au maintien de leur salaire en cas de maladie ou d'accouchement à compter de la fin du troisième mois suivant le début du contrat de travail :

- pour les collaborateurs occupés régulièrement, c'est-à-dire ceux travaillant au moins 12 heures par semaine en moyenne;
- pour les collaborateurs occupés de manière irrégulière ou occupés de manière régulière, mais travaillant moins de 12 heures par semaine, lorsque la maladie survient lors d'une affectation planifiée.

L'indemnité est versée sur présentation d'un certificat médical et calculée comme suit :

- en cas de travail régulier selon la lettre a), le salaire continue à être versé conformément au tableau ci-dessous. Pour le calcul, la moyenne du revenu assujetti à l'AVS perçu pendant au moins trois mois et au plus six mois à compter du début de la maladie est déterminante ;
- en cas de travail irrégulier ou de travail régulier inférieur à 12 heures par semaine selon la lettre b) ou lorsque le travail a été interrompu pendant plus de 30 jours, une indemnité journalière est versée si la maladie survient durant une affectation planifiée. L'indemnité ne peut excéder le cadre fixé par le tableau ci-dessous.

Le tableau ci-dessous indique le droit maximal au maintien du salaire :

1 ^{re} année de service	3 semaines
2 ^e année de service	4 semaines
3 ^e et 4 ^e années de service	9 semaines
De la 5 ^e à la 9 ^e année de service	13 semaines
De la 10 ^e à la 14 ^e année de service	17 semaines
De la 15 ^e à la 19 ^e année de service	22 semaines
De la 20 ^e à la 24 ^e année de service	26 semaines
De la 25 ^e à la 29 ^e année de service	30 semaines
De la 30 ^e à la 34 ^e année de service	33 semaines
À partir de la 35 ^e année de service	39 semaines

Lors d'absences répétées pour cause de maladie ou pour d'autres motifs selon l'article 324a CO, le maintien du salaire selon le tableau ci-dessus vaut comme indemnité maximale au cours d'une année de service.

Toute incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accouchement doit être signalée sans délai à l'employeur.

Le personnel n'est pas assuré par l'employeur pour les frais de traitement en cas de maladie.

vi Couverture d'assurance en cas d'accident

Les collaborateurs sont assurés par l'employeur contre les accidents professionnels. Les primes sont payées intégralement par l'employeur.

La couverture d'assurance inclut également les accidents non professionnels lorsque la durée hebdomadaire moyenne du travail au cours des trois mois précédant l'accident est supérieure à huit heures. La prime est payée par l'employeur et le collaborateur, à raison respectivement d'un tiers et de deux tiers.

vii Prévoyance professionnelle

Les collaborateurs n'ayant pas d'employeur principal et remplissant les conditions de la LPP sont obligatoirement assurés auprès de la Caisse de pension PKG, dont le règlement fait foi.

Annexe II

Règlement de la commission du personnel de Transsicura

i Principes

- La représentation des collaborateurs telle qu'ancrée dans la CCT et la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises est exercée par la commission du personnel (CoPe) de Transsicura.
- La CoPe défend les intérêts des collaborateurs assujettis à la CCT ainsi que du personnel exerçant une fonction à titre accessoire vis-à-vis de la direction.
- La CoPe est habilitée à traiter les questions qui concernent les collaborateurs qu'elle représente:
- elle prodigue des conseils de même qu'elle examine les requêtes des collaborateurs et défend leurs intérêts vis-à-vis de la direction lorsqu'un suivi s'impose;
- elle délibère et prend position sur les dossiers que lui présente la direction.
- La direction et les associations du personnel soutiennent le travail de la CoPe avec leur Conseil et leurs organes.
- La conclusion et l'application de la convention collective de travail incombent aux parties contractantes.

ii Organisation

- Il existe une CoPe pour toute l'entreprise Transsicura.
- La CoPe se compose de telle sorte que chaque région rattachée à une unité et chaque membre du personnel administratif de la centrale soient représentés par un membre.
- Ont le droit de faire partie de la CoPe les collaborateurs qui sont assujettis à la CCT, travaillent chez Transsicura depuis au moins un an de manière continue et dont les rapports de travail n'ont pas été résiliés.
- La CoPe se constitue elle-même.

iii Élection

- La CoPe est élue pour quatre ans. La date des élections est fixée par la CoPe en exercice, en accord avec la direction.
- Les élections se déroulent à bulletin secret et sont présidées par une commission électorale paritaire (Transsicura et SEV). Les élections ont lieu sur la base d'un vote écrit.

- Les collaborateurs habilités à voter ainsi que les associations du personnel contractantes peuvent soumettre des propositions d'élection. Les propositions d'élection soumises par le personnel doivent être validées par au moins cinq collaborateurs dans les circonscriptions électorales.
- Disposent du droit de vote l'ensemble des collaborateurs de Transsicura assujettis à la CCT et dont les rapports de travail n'ont pas été résiliés à la date de l'élection.
- Sont élus les collaborateurs qui obtiennent le plus de voix. En cas d'égalité de voix, il y a tirage au sort. Les membres peuvent être réélus.
- Si un membre démissionne de la CoPe, des élections complémentaires doivent être organisées pour la durée restante du mandat.

iv Réunions

- Les réunions peuvent se dérouler en présence ou non de la direction. Les réunions internes auxquelles la direction ne participe pas servent à préparer les réunions communes avec la direction, qui se tiennent au minimum trois fois par an. En règle générale, les réunions internes se déroulent en préambule aux réunions communes. Les membres de la CoPe doivent être mis à disposition en vue de leur participation aux réunions.
- Les membres sont convoqués par le président en fonction des besoins, d'un commun accord pour les réunions communes avec la direction. La convocation est généralement envoyée par écrit avec l'ordre du jour. Un procès-verbal est établi.
- Les membres de la CoPe perçoivent des indemnités forfaitaires pour les réunions. Chaque membre est indemnisé à hauteur de CHF 280.- par réunion, le président et l'auteur du procès-verbal recevant pour leur part CHF 400.-. Le forfait pour frais s'élève à CHF 500.- par année pour les membres et à CHF 750.- pour le président. Il est versé en juin et sert à couvrir tous les frais personnels supplémentaires (p. ex. repas, infrastructure, matériel).
- Le quorum est atteint lorsque la moitié des membres sont présents. Les décisions sont prises à la majorité simple. Le président a voix prépondérante.
- Les secrétaires compétents du SEV peuvent être invités le cas échéant à participer aux réunions ou à certains points de l'ordre du jour à titre consultatif.

ivv Droits de participation

- a. Droit d'être informé :
Ce terme recouvre l'information à temps et complète du personnel et de la CoPe.
- b. Droit de consultation :
La consultation signifie le droit de la CoPe d'être entendue et de donner des conseils avant une décision de Transsicura. Transsicura justifie sa décision si elle s'écarte de la proposition de la CoPe.
- c. Droit de codécision :
La codécision signifie le droit de la CoPe de participer de façon paritaire à la prise de décision. A défaut d'entente, la décision revient aux parties contractantes.
- d. La direction fournit à la CoPe les informations suivantes :
- objectifs de l'entreprise;
 - organisation;
 - marche des affaires;
 - politique du personnel;
 - évolution de l'effectif du personnel;
 - changements dans l'activité et l'organisation de l'entreprise;
 - projets et investissements importants.
- e. La direction accorde à la CoPe un droit de consultation sur les thèmes suivants:
- vêtements de travail;
 - vestiaires, salles de pause;
 - principes régissant l'organisation du temps de travail;
 - principes régissant la planification des vacances;
 - avis concernant les services plus difficiles;
 - propositions;
 - informations internes à l'entreprise;
 - prise en charge des collaborateurs et des retraités;
 - événements du personnel.
- La CoPe dispose du droit de codécision sur les thèmes suivants:
- sécurité au travail et prévention des accidents;
 - hygiène dans l'entreprise;
 - «prévention des maladies».
- f. La CoPe peut, de son propre chef, soumettre des thèmes à la direction et, dans des cas isolés, accompagner des collaborateurs en proie à des difficultés.

vi Position des membres de la CoPe

- a. Les membres de la CoPe ne doivent pas être désavantagés du fait de leur activité régulière au sein de la CoPe.
- b. Toutes les personnes qui prennent part aux réunions de la CoPe s'engagent à ne rien divulguer des négociations – même après avoir quitté la CoPe.

Transsicura
Une entreprise de CFF SA
Bollwerk 4
Boîte postale
3001 Berne

www.transsicura.ch