

Protocole d'accord du 6 mai 2024

Entre

Les transports publics genevois

Route de la Chapelle 1
1212 Grand-Lancy

représentés par Madame Stéphanie LAMMAR, Présidente du Conseil d'administration, et Monsieur Denis BERDOZ, Directeur général

Ci-après dénommés : **tpg** premièrement ;

et

SEV, syndicat du personnel des transports

Rue des Terreaux-du-Temple 6
1201 Genève

Représenté par Monsieur Vincent LEGGIERO, Président, et Madame Aurélie LELONG, Secrétaire syndicale

Ci-après dénommé : **SEV** deuxièmement ;

et

Transfair, ton syndicat

Rue du Quartier-Neuf 4
1205 Genève

représenté par Monsieur Luis PEREIRA, Président, et Monsieur Olivier HÄHLEN, Secrétaire fédératif

Ci-après dénommé : **Transfair** troisièmement

et

ASIP, association syndicale indépendante du personnel des transports publics genevois

Avenue du Mail 1
1205 Genève

représenté par Madame Pascale BLONDEAU, Présidente, et Monsieur Patrick MERLET, Secrétaire

Ci-après dénommée : **ASIP** quatrièmement

et

apac-tpg, association du personnel administratif et des cadres des tpg

Route de la Chapelle 1
1212 Grand-Lancy

représentée par Madame Tumba GAMBEMBO, Présidente, et Madame Victoria MULLER, Vice-Présidente

Ci-après dénommée : **apac** cinquièmement

Ci-après dénommées collectivement : les **Parties**

1. Préambule

Le présent protocole d'accord global fait suite au protocole d'accord préalable à des négociations entre les tpg et les organisations représentatives de son personnel signé en présence de Monsieur le Conseiller d'Etat Pierre Maudet, Chef du département de la santé et des mobilités, le 31 janvier 2024.

Les discussions se sont déroulées sur la base d'une concertation entre les Parties, en ciblant prioritairement les sujets liés aux préavis de grève déposés par SEV et Transfair, ainsi que ceux liés au prochain contrat de prestations. D'autres sujets concernant le personnel et l'attractivité de l'entreprise ont également fait l'objet de discussions. Certains, par exemple ceux relatifs à la flexibilisation du temps de travail pour le personnel soumis à la LTr, seront discutés et mis en œuvre par le Conseil d'administration et sa Commission RH ainsi que la Direction.

Les moyens financiers et les contraintes liés à l'exploitation ne permettent pas de mettre en œuvre toutes les mesures immédiatement ; c'est pourquoi, un système de compensation des facteurs d'insatisfaction à la conduite est temporairement mis en place.

C'est dans un esprit constructif et de collaboration que les Parties conviennent du présent accord. Elles se prononcent pour l'amélioration du dialogue actuel afin qu'il crée les bases d'un partenariat social renforcé, qui permette la résolution des litiges par une discussion ouverte, transparente et respectueuse des intérêts de la République et canton de Genève, des tpg et de son personnel.

Les Parties font le constat que l'absentéisme aux tpg, d'une manière générale mais en particulier au sein du personnel d'exploitation et de conduite, est important, si bien que des mesures spécifiques doivent être prises pour le diminuer. En particulier, il apparaît essentiel pour les Parties de trouver des pistes d'amélioration des conditions de travail du personnel, renforçant son bien-être au travail, ce qui aura également pour conséquence de permettre à l'entreprise de faire face aux exigences qui lui sont formulées pour ces prochaines années, à savoir notamment la progression de l'offre d'environ 30% d'ici cinq ans.

Les discussions se sont montrées constructives et les Parties au présent accord ont pu s'accorder sur les points suivants :

2. Mesures:

2.1 Revalorisation salariale de l'ensemble de l'échelle des salaires

Une revalorisation salariale de 1,2% sera versée à l'ensemble des collaborateurs·trices des tpg avec le salaire du mois qui suit la signature de cet accord.

2.2 Engagement dans la classe salariale définitive correspondant à la fonction

Toute personne engagée à une date ultérieure à la signature du présent accord sera rémunérée directement dans la classe salariale dans laquelle la fonction occupée est colloquée.

Cette mesure s'entend avec effet rétroactif, le mois suivant la signature de l'accord, pour les personnes qui sont actuellement dans des classes salariales qui ne correspondent pas encore à leur classe définitive pour la fonction occupée.

2.3 Valorisation des formateurs·trices d'apprentis et apprenties et stagiaires Matu Pro

Afin de valoriser le rôle et l'importance de la mission de formation des formateurs·trices d'apprenti·es et de stagiaires Matu Pro, les tpg mettent en place une prime de CHF 100.- par mois pour chaque formateur·trice pour autant qu'il·elle forme un·e apprenti·e ou un stagiaire Matu Pro. A ceci s'ajoute l'organisation d'un repas de fin d'année des formateurs·trices de l'entreprise ainsi que la prise en compte des frais usuels que les formateurs·trices ont au regard de leur mission de formation. Ces frais seront remboursés conformément aux règles applicables aux tpg pour les frais professionnels. Cette mesure prendra effet avec le versement du salaire qui suit la signature du présent accord.

2.4 Valorisation et soutien du personnel expérimenté

Sur une base volontaire, toute personne d'au moins 59 ans révolus pourra demander de baisser son taux d'activité de 10% avec une baisse de salaire correspondante (à titre d'exemple, une personne pourra demander une baisse du temps d'activité de 80% à 70%, avec un salaire qui passe de 80% à 70%), ceci en conservant un salaire assuré auprès de la caisse de pensions LPP calculé sur son taux contractuel précédent. La différence de cotisations est intégralement prise en charge par l'entreprise. Le taux de travail après cette réduction doit être au minimum de 50% conformément aux règles en vigueur. Cette mesure prendra effet le 1^{er} janvier 2025.

2.5 Renfort aux équipes présentes

Afin de soulager les personnes présentes, il est nécessaire de pouvoir disposer d'ETP auxiliaires qui serviront à engager des remplaçants en CDD/CDM pour pallier les absences dans les différentes équipes. Pour les professions très spécifiques (ex : SIT et T) ou pour les autres cas particuliers, il sera toujours possible de recourir à du personnel intérimaire. Cette mesure sera mise en place au 1er janvier 2025.

2.6 Rétention de nos jeunes diplômés

Afin de retenir les personnes venant de terminer leur formation qui souhaitent rester dans l'entreprise, les tpg proposent d'augmenter le nombre de postes « 1er emploi » de 5, ce qui porte à 10 le nombre d'ETP réservés à certains jeunes ayant réussi leur formation. Cette mesure permet de retenir de bons professionnels qui connaissent l'entreprise. Ceci leur permet d'avoir une première expérience professionnelle. Les postes de 1er emploi sont des CDD de 12 mois. Cette mesure sera mise en place au 1er janvier 2025.

2.7 Travail sur les locaux de pause et les toilettes

Les locaux de pause et d'aisance pour le personnel de conduite influent sur la qualité de vie au travail des conducteurs-trices. Ce sujet est actuellement traité et des mesures sont en cours. Un groupe de travail interdépartemental a été mis sur pied (RH, T et E) et des réalisations ont déjà pu être observées (location d'un deuxième local repos à Cornavin, préparation d'un lieu de vie à Coutance, recensement de tous les locaux d'aisance sur le réseau et pose / installation de toilettes supplémentaires). Le travail est actuellement en cours et se poursuit indépendamment de la signature du présent accord. La Direction s'engage notamment sur l'ouverture pour fin mai 2024 d'un nouveau local à Cornavin, à Blandonnet (sous réserve des autorisations cantonales) et d'un WC la journée au terminus de Jardin Botanique ainsi que sur l'ouverture à fin 2024 d'un local à Coutance et sur la poursuite du travail sur les 6 terminus sans WC.

2.8 Relèves en ligne

Dès la signature du présent accord, 4 relèves en ligne sont mises à disposition sur le réseau, soit 2 à Cornavin et 2 à Rive aux heures de pointe, du lundi au vendredi, à savoir de 07h00 à 09h00 et de 16h00 à 19h00. Les personnes engagées à cette tâche sont en premier lieu des CTT et des SR, autant que possible sur la base du volontariat.

Le mode opératoire prévu est que le conducteur en difficulté le signale à la RCT, et que cette dernière mette en œuvre la relève selon les possibilités opérationnelles.

Une communication officielle sur cette mesure est prévue, dans le briefing mensuel, par le biais d'une vidéo explicative ainsi qu'au travers d'une sensibilisation RCT (avec messages de service).

2.9 Compensation des facteurs d'insatisfaction du personnel de conduite

En attendant une refonte profonde des horaires (voir ci-dessous), l'entreprise met en œuvre à partir du 1^{er} juin 2024 un système de compensation des principaux facteurs d'insatisfaction relatifs aux horaires. Des minutes de compensation sont accordées aux agents lorsqu'ils doivent réaliser un horaire qui comprend un ou plusieurs facteurs d'insatisfaction tels que listé ci-dessous et un compteur compensation est créé, dans lequel sont versées les minutes de compensation accordées.

Les compensations accordées en fonction des facteurs d'insatisfaction sont les suivantes :

Facteurs d'insatisfaction	Détails	Minutes accordées par occurrence
Horaire nocturne se terminant après 27h	Par journée réalisée	10
Temps de conduite et de battement dépassant 4h	Par pièce réalisée	4
Temps de conduite et de battement dépassant 4h15	Par pièce réalisée	8
Temps de conduite et de battement dépassant 4h30	Par pièce réalisée	8
Horaire hors plage de préférence pour les voltigeurs	Par journée réalisée	9
Amplitude > 12h30	Ne s'applique qu'aux voltigeurs hors voltige 03	10
Coupure > 1h39	Ne s'applique qu'aux voltigeurs hors voltige 03	5
Tour de repos < 12h	Ne s'applique pas aux roulements ayant une convention sur le tour de repos	10
Temps de battement réel est inférieur à 5 minutes plus de 2 fois dans la journée	Par journée réalisée	6
Deux pièces de la même ligne la même journée	Par journée réalisée	5

Le système de compensation reste en vigueur jusqu'à ce que la refonte des horaires soit mise en œuvre (voir ci-dessous) mais au plus tard au 31 décembre 2025, sous réserve d'entente entre les Parties.

Nonobstant la fin du système, les minutes existantes créditées sur le compteur de compensation demeurent et doivent être compensées.

Le décompte des minutes et le compteur de compensation sont tenus et mis à jour à la fin de chaque mois par le bureau de l'Exploitation, qui en informe les personnes concernées. Les compteurs du personnel concerné sont crédités en début du mois suivant. Lorsque l'agent le souhaite, il peut convertir tout ou partie de son compteur en jours de congé ou en prime financière, à sa convenance.

Une fois que 482 minutes ont été accumulées, l'agent-e peut convertir ces minutes en un jour de congé. Pour prendre un jour de congé de compensation, l'agent-e indique à la planification au moins 3 choix de jours qu'il-elle souhaite prendre en respectant un délai minimum de 30 jours entre la demande et la première date de congé souhaitée. La planification lui attribue l'un de ces jours qui est confirmé directement. S'agissant d'une conversion en argent, chaque minute équivaut à CHF 1.00.

2.10 Suppression des pièces de conduite supérieures à 4h30

Afin d'améliorer les conditions de travail à la conduite, les pièces de conduite supérieures à 4h30 (temps de conduite et battement) sont supprimées et les petites pièces de conduite découlant de ces suppressions seront assumées par une partie des réservistes. Ces mesures seront mises en place dès l'étape intermédiaire du 19 août 2024 sur l'horaire de semaine ainsi que les samedis, dimanches et vacances.

2.11 Refonte des horaires

Une démarche participative, déjà initiée, de refonte des horaires va être intensifiée. La démarche a pour objectif d'identifier un cadre horaire le plus idéal possible en visant notamment la suppression des pièces de conduite supérieures à 4h00. L'entreprise garantit qu'elle ne remplacera le cadre des horaires actuels que si les Parties en sont d'accord, et après avoir réalisé autant de tests ou de sondages que nécessaire. L'objectif de mise en œuvre est l'étape de décembre 2025, voire avant si les conditions de mise en œuvre sont réunies.

2.12 Plages horaires voltigeurs

La démarche de création de 2 nouvelles plages voltigeuses est initiée. L'objectif de mise en œuvre est l'étape de décembre 2025, voire avant si les conditions de mise en œuvre sont réunies.

3. Communication

Les Parties se mettent d'accord sur une communication commune qui reprend les principaux points de cet accord.

4. Respect des engagements réciproques et maintien de la paix au travail

Moyennant le respect par l'entreprise des engagements tels que définis dans le présent accord, les Organisations syndicales s'engagent à ne pas exercer de mesures de lutte au sujet des objets traités dans le cadre du présent accord, pendant toute la durée de celui-ci.

5. Levée du préavis de grève

A la signature de l'accord, les deux syndicats SEV et Transfair s'engagent à lever le préavis de grève.

L'aboutissement des négociations à cet accord est le reflet d'une nouvelle ère de collaboration qui s'instaure dans un esprit de collaboration et de respect mutuel.

Les Parties reconnaissent l'importance de relations respectueuses afin de créer un climat de travail serein et apaisé au bénéfice des collaborateurs et collaboratrices : les Parties s'engagent notamment à privilégier le dialogue social.

En outre, un point de situation semestriel sur l'application des mesures de cet accord sera fait par l'entreprise. Les divergences d'opinions et les désaccords doivent être réglés conformément aux dispositions du SP et RSP et du présent accord. En cas de difficulté, les Parties peuvent saisir la CRCT.

6. Entrée en vigueur et durée :

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature par les Parties.

Il est valable jusqu'au 31.12.2029, soit sur toute la durée du prochain contrat de prestations.

A moins d'avoir été résilié par l'une des Parties par une communication écrite au plus tard six (6) mois avant son échéance, il est reconductible pour des périodes successives de cinq ans, aux mêmes conditions.

La résiliation prendra effet à la date du prochain changement d'horaires officiel, prévu annuellement, c'est-à-dire au changement d'horaire officiel de l'année N+1 suivant la réception de la résiliation, dans le respect des obligations légales des tpg, ceci afin d'assurer les prestations jusqu'à la fin de validité de l'horaire en cours. Durant ce laps de temps, les Parties négocieront en vue de signer un nouvel accord et régleront les affaires courantes restantes.

Ainsi fait le 6 mai 2024 au Bachet-de-Pesay, en 5 exemplaires originaux, après ratification par les membres des Organisations syndicales et le Conseil d'administration de l'entreprise.

Pour le SEV :

Vincent LEGGIERO
Président

Aurélié LELONG
Secrétaire syndicale

Pour l'ASIP :

Pascale BLONDEAU
Présidente

Patrick MERLET
Secrétaire

Pour Transfair :

Luis PEREIRA
Président

Olivier HÄHLEN
Secrétaire fédératif

Pour l'APAC :

Tumba GAMBEMBO
Présidente

Victoria MULLER
Vice-présidente

Pour les tpg :

Stéphanie LAMMAR
Présidente

Denis BERDOZ
Directeur général