COMMUNE DE MONTREUX

COMMUNE DE MONTREUX

REPONSE DE LA MUNICIPALITE

à l'interpellation de Madame la Conseillère communale Tanya BONJOUR
intitulée « Malaises aux VMCV : où en est-on ? »

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,

PREAMBULE

Lors de la séance du 9 octobre 2024, Madame la Conseillère communale Tanya BONJOUR a déposé l'interpellation suivante:

« *Monsieur le Président, Chères et chers collègues,*

Dans Le courrier du 29 septembre dernier, un article intitulé « Conducteur de bus : santé en danger » tirait la sonnette d'alarme à travers le syndicat du personnel des transports, le SEV, sur l'état de santé des chauffeurs. Depuis 12 ans, leurs conditions de travail et leur état de santé physique et psychique n'ont cessé de se détériorer. Selon les recherches d'Unisanté, « les conducteurs de bus sont considérés comme l'un des groupes professionnels les plus malades au monde ». Preuve en est (parmi d'autres) : un taux d'absentéisme particulièrement élevé mis en avant par de nombreuses compagnies en Suisse.

Qu'en est-il chez nous ? En 2018, le parti socialiste interpelait déjà la Municipalité à propos d'une situation qui durait depuis plusieurs années aux VMCV. Une situation qui fragilisait les collaborateurs mais aussi la santé financière de l'entreprise. En 2020, c'est jusqu'au Conseil d'État vaudois que ces inquiétudes ont été remontées. L'interpellation Talon de novembre dernier, mettait en avant, elle encore le malaise des chauffeurs se retrouvant dans des situations mettant à mal leur santé au quotidien. La situation semble donc toujours préoccupante.

En tant que conseillères et conseillers communaux, citoyennes et citoyens de Montreux, il est difficilement admissible de continuer à mettre la tête dans le sable en sachant que nous sommes les principaux actionnaires de cette entreprise, ô combien importante pour notre population et au cœur de nos actions pour une mobilité globale plus efficiente. Quelle que soit notre couleur politique, nous ne pouvons continuer à rester sourd devant une souffrance au travail évoquées depuis maintenant plus de 10 ans. Dans un contexte de pénurie de personnel et avec des conditions de travail particulièrement pénibles, il est de notre devoir d'agir pour protéger nos chauffeurs et continuer à proposer un service de qualité à la population.

Des pistes claires sont évoquées dans l'article : « une amplitude maximale de 10 heures, des tours de repos de 12 heures, un accès garanti aux locaux sanitaires et des temps de battements suffisants pour les utiliser. Une durée maximum de 4 heures de travail avec un temps minimum garanti de pause santé ».

Au nom du groupe socialiste, DA partageant nos inquiétudes, je me permets de vous poser les questions suivantes qui reprennent ces réflexions :

1) A propos des pistes évoquées par le syndicat et rapportées dans l'article du courrier, quelles sont mesures mises en place actuellement pour protéger la santé physique des employés ?

2) Lors de l'interpellation de 2018, une résolution demandant un audit avait été acceptée par ce conseil. Cet audit a-t-il eu lieu ? Et si oui, quelles en ont été les principales conclusions et quels ont été les changements apportés ?

3) Le malaise des collaborateurs est-il toujours présent, alors que la direction à elle, changé deux fois de tête. Avez-vous eu de retours sur le sujet ? Si oui, par quels biais ? Quelles suites avez-vous donné à ces demandes ?

Toujours dans l'article du courrier, les conditions des travailleurs âgés et des plus fragilisés par les conditions de travail sont plus particulièrement pointées du doigt : poussés vers la sortie, ils se retrouvent remerciés sans mesures particulières et précarisés ensuite dans le monde du travail.

4) Combien de chauffeurs ont été remerciés ou ont quitté leur poste ces derniers 6 mois ? Des mesures pour aider les 50 ans et plus dans leur réinsertion sont-elles prévues par la Direction ? Si oui, lesquelles ?

5) à quel pourcentage se situe le taux d'absentéisme actuel dans l'entreprise pour cause de maladie ?

6) Par ailleurs, les chauffeurs se retrouvent tout au long de la ligne avec un dilemme un important : Dans une journée de travail, les pauses WC urgentes sont autorisées. Ils peuvent pour cela laisser le bus éteint durant ce laps temps. Problème : la loi ne leur permet pas de laisser un bus sans chauffeur avec des usagers à l'intérieur. Dès lors, des temps de régulations durant lesquels personne ne monte dans le bus en fin de ligne, sont-ils prévus pour pallier cette situation ? À chaque terminus, y a-t-il des sanitaires disponibles en tout temps ?

7) Il est à noter que suite à la dernière interpellation Talon déplorant le manque de WC en fin de ligne, l'entreprise a fini par prendre les devants en proposant une solution plus durable au Parking P+R. En ce qui concerne les autres WC, existants sur la ligne, comment sont entretenus ces WC ? Par qui ? somme tout : qui paie ?

8) Si c'est le fait du privé, la commune peut-elle prévoir un budget à travers un partenariat pour un entretien adéquat de ces lieux ?

9) En ce qui concerne la gestion des ressources humaines, existe-il des rencontres régulières entre la direction actuelle et les syndicats pour connaître l'état de santé des collaborateurs ? Si oui, sous quelle forme et à quelle fréquence ?

10) Des procédures judiciaires sont-elles en cours contre la Direction de la part des employé·es ? Si oui, combien ?

11) Il y a maintenant 11 mois, une résolution demandait à la Municipalité « d'entreprendre tout ce qui est dans ses moyens pour résoudre, de façon durable, la crise actuelle et assurer au personnel des conditions de travail dignes. » Quelles sont les mesures concrètes qui ont été prises ?

Je suis consciente que la plupart de ces questions requièrent une validation du conseil d'administration en amont, mais j'aimerais attirer votre attention sur le fait que l'on parle ici de conditions de travail délétère qui, si elles sont avérées aussi aux VMCV, durent depuis bien trop longtemps. Elles impliquent le vécu quotidien de collaborateurs au service de notre population.

Pour terminer, le parti socialiste tient à remercier du fond du cœur toutes et tous les chauffeurs pour leur travail quotidien, parfois pénible, qui sont conscients malgré tout, de se trouver sur un tracé aux paysages exceptionnels et de bénéficier de contacts privilégiés qu'ils maintiennent avec plaisir avec les usagers de leur bus.

Je vous remercie de votre écoute ».

REPONSE DE LA MUNICIPALITE

Suite à la transmission de vos questions aux VMCV, l'entreprise nous a livré les réponses suivantes :

1. *À propos des pistes évoquées par le syndicat et rapportées dans l'article du courrier, quelles sont les mesures mises en place actuellement pour protéger la santé physique des employés ?*

La santé et la sécurité des collaboratrices et des collaborateurs est une priorité constante pour les dirigeants de VMCV.

Les métiers liés aux transports publics ont évolué ces dernières années (digitalisation, augmentation du trafic, nouveaux canaux de communication, évolution de la législation pour les entreprises de transports publics). VMCV cherche à permettre à ses collaboratrices et collaborateurs d'intégrer ses nouveautés, tout en les accompagnant.

Les points ci-dessous devraient répondre aux questions.

2. *Lors de l'interpellation de 2018, une résolution demandant un audit avait été acceptée par ce conseil. Cet audit a-t-il eu lieu ? Et si oui, quelles en ont été les principales conclusions et quels ont été les changements apportés ?*

En 2020, un audit financier a été réalisé par le CCF (contrôle cantonal des finances). Voici les principales conclusions :

- Quelques remarques sur la comptabilité, toutes réglées.
- Quelques remarques sur la gouvernance, toutes réglées.
- Mention que les conditions de la CCT de VMCV sont meilleures que celles de la CCT cadre.

En 2021, un contrôle de l'égalité salariale a également été effectué. Cet audit a conclu que VMCV respectait pleinement la loi sur l'égalité salariale.

Depuis lors, plusieurs actions ont été entreprises pour améliorer les processus et répondre aux recommandations :

- Un plan d'action a été mis en place pour suivre les recommandations du CCF, incluant des mesures pour améliorer la comptabilité et la gouvernance ;
- Des enquêtes de satisfaction auprès des collaborateurs sont réalisées régulièrement pour évaluer et améliorer le bien-être au travail ;
- Des ateliers d'échange collaboratif sur différents thèmes ont été organisés, permettant un dialogue ouvert et constructif avec les employés ;
- Un suivi des mesures à prendre a été initié par le CoDir pour s'assurer de la mise en œuvre des recommandations.

3. *Le malaise des collaborateurs est-il toujours présent, alors que la direction a-elle changé deux fois de tête. Avez-vous eu des retours sur le sujet ? Si oui, par quels biais ? Quelles suites avez-vous donné à ces demandes ?*

La directrice, Mme Angela Schlegel, a pris ses fonctions en septembre 2018 et terminé son mandat fin juin 2023. La nouvelle directrice, Mme Caroline Beglinger, a pris ses fonctions le 1er mars 2024.

Depuis son arrivée, la nouvelle directrice a pris des mesures à tous les niveaux de l'entreprise pour opérer une évolution de culture au sein de VMCV, basé sur la cocréation, la bienveillance, l'équité, la transparence et le respect. Dans ce but, l'organisation interne de VMCV a évolué, en co-construction entre la direction, les responsables de service et les membres du Conseil d'administration, approuvé par ces derniers le 20 juin 2024.

Par ailleurs, neuf réunions « rencontres avec la direction » ont eu lieu (avril, mai, septembre) pour donner un retour direct aux collaboratrices et collaborateurs sur les différents travaux de 2023, ainsi que les principes de la stratégie de VMCV élaborée en 2022/23, engageant ainsi le dialogue avec tout le personnel de VMCV.

4. *Combien de chauffeurs ont été remerciés ou ont quitté leur poste ces derniers six mois ? Des mesures pour aider les 50 ans et plus dans leur réinsertion sont-elles prévues par la Direction ? Si oui, lesquelles ?*

En 2024, il y a eu huit départs volontaires du roulement, incluant un retraité qui reste auxiliaire et une autre personne qui souhaitait devenir auxiliaire. Le taux de fluctuation est de 5,37 %, soit huit sorties sur un total de 149 conducteurs au 1er janvier 2024.

Dans la mesure où ces départs sont volontaires, il n'y pas eu de démarches particulières pour accompagner ces personnes par VMCV. Il est important de souligner qu'un seul conducteur a été remercié depuis le début de l'année en raison d'un abandon de poste. Il a quitté la Suisse et ne s'est plus présenté au travail, malgré plusieurs tentatives de contact de la part de son employeur.

5. *À quel pourcentage se situe le taux d'absentéisme actuel dans l'entreprise pour cause de maladie ?*

Au 30.09.2024, le taux d'absentéisme (maladie et accident) est de 9.29%.

6. *Par ailleurs, les chauffeurs se retrouvent tout au long de la ligne face à un dilemme important : durant une journée de travail, les pauses urgentes pour aller aux toilettes sont autorisées. Ils peuvent, pour cela, laisser le bus éteint pendant ce laps de temps. Cependant, la loi ne leur permet pas de laisser un bus sans chauffeur avec des usagers à l'intérieur. Dès lors, des temps de régulation, durant lesquels personne ne monte dans le bus en fin de ligne, sont-ils prévus pour pallier cette situation ? Y a-t-il des sanitaires disponibles en tout temps à chaque terminus ?*

Les tours de service obéissent à des exigences légales strictes de la LDT[1]/OLDT[2]. Le temps de pause accordé en moyenne est plus élevé que les minimums légaux. VMCV veille à accorder des temps de rebroussement, des pauses entre les tours de service et la présence de WC dans un soucis de dignité et de santé pour tout le personnel roulant.

La liste de toutes les toilettes disponibles est continuellement surveillée, et en cas de changement, de nouvelles solutions sont cherchées avec les communes, les commerces et d'autres partenaires. Plusieurs sanitaires sont répertoriés et communiqués pour chacune des lignes de bus. En cas de nécessité, un collaborateur peut quitter son véhicule, s'il se trouve à un arrêt officiel et qu'il respecte les exigences légales en vigueur.

7. *Il est à noter que suite à la dernière interpellation « Talon » déplorant le manque de WC en fin de ligne, l'entreprise a fini par prendre les devants en proposant une solution plus durable au Parking P + R. En ce qui concerne les autres WC existants sur la ligne, comment sont-ils entretenus, par qui et qui paie ?*

L'entreprise travaille de manière continue à trouver des solutions en partenariat avec les communes et les propriétaires privés afin d'améliorer constamment cette situation. Il est également important de noter que de nouvelles installations sanitaires sont désormais accessibles aux conducteurs et aux conductrices VMCV. Par exemple, depuis le début de l'année à Chailly P+R et à Vevey Funiculaire.

---

[1] Loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics (loi sur la durée du travail)

[2] Ordonnance sur le travail dans les entreprises de transports publics (Ordonnance relative à la loi sur la durée de travail

8. *Si c'est le fait du privé, la commune peut-elle prévoir un budget à travers un partenariat pour un entretien adéquat des lieux ?*

Les coûts d'entretien des locaux sont à la charge de VMCV uniquement pour ceux utilisés exclusivement par ses services. En revanche, pour les locaux partagés, ces coûts sont répartis conformément aux modalités établies dans le contrat de location.

9. *En ce qui concerne la gestion des ressources humaines, existe-il des rencontres régulières entre la direction actuelle et les syndicats pour connaître l'état de santé des collaborateurs ? Si oui, sous quelle forme et à quelle fréquence ?*

Plusieurs fois par année, des rencontres entre la direction et les syndicats ont lieu.

VMCV organise des rencontres régulières avec les employés de tous les niveaux, des workshops, des rencontres avec la direction ainsi que des formations, où des questions de santé au travail sont également abordées. L'entreprise met régulièrement sur pied des séances, qu'elles soient obligatoires ou facultatives, pour échanger directement avec le personnel. Ces interactions permettent de discuter ouvertement des préoccupations et des suggestions des collaborateurs.

De plus, des enquêtes de satisfaction sont régulièrement menées pour recueillir les avis et ressentis des collaborateurs, ce qui nous permet d'ajuster nos actions en fonction de leurs besoins et attentes.

La mesure concrète la plus importante pour garantir une meilleure santé du personnel roulant fut mise en place en 2021, à savoir l'organisation des tours de service en trois groupes : matin, journée, soir (voir également la réponse à la question 11).

La santé et la sécurité de tout le personnel est une priorité constante pour la direction de VMCV. Un des membres cadre de VMCV est d'ailleurs responsable santé et sécurité et a suivi les formations propres à cette fonction.

En 2023 enfin, le Conseil d'administration a décidé d'accorder plus d'importance à la gestion de ressources humaines et a rattaché le service directement au comité de direction. La nouvelle personne responsable est membre du comité de direction à part entière.

10. *Des procédures judiciaires sont-elles en cours contre la Direction de la part des employé.e.s ? Si oui, combien ?*

Aucune personne dirigeante ou cadre de l'entreprise ne fait l'objet de poursuites judiciaires. Il n'y a pas de procédure ouverte contre la direction.

11. *Il y a maintenant 11 mois, une résolution demandait à la Municipalité « d'entreprendre tout ce qui est dans ses moyens pour résoudre, de façon durable, la crise actuelle et assurer au personnel des conditions de travail dignes ». Quelles sont les mesures concrètes qui ont été prises ?*

VMCV œuvre depuis plusieurs années à améliorer le bien-être de ses employés au travail.

Depuis 2018, plusieurs améliorations significatives ont été apportées aux conditions de travail de notre personnel :

- Suite à un sondage auprès du personnel de roulement, un nouveau modèle de rythme de travail a été mis en place en décembre 2021, incluant des groupes de travail le matin, en milieu de journée, le soir, ainsi qu'un groupe scolaire et un groupe de réserve.

- Après une période d'essai de 3 mois, les collaborateurs ont la possibilité de choisir leur rythme de travail préféré, permettant une meilleure flexibilité.

- Des initiatives de développement professionnel, notamment des stages en planification, ont été mises en place pour accompagner ce changement.

En 2021, suite à un contrôle de l'OFT, VMCV a été félicité pour sa conformité à la LDT/OLDT en matière de durées de travail.

Conformément à la LDT/OLDT, une amplitude maximale de 12 heures est réglementée. En 2023, la moyenne d'amplitude aux VMCV est de 08h49, avec 63% des trajets de moins de 9 heures, 23% entre 9 et 10 heures, et 15% entre 10 et 11 heures.

De même, en respect de la LDT/OLDT, un maximum de 9 heures de temps de conduite est autorisé, avec une moyenne de 07h17 aux VMCV.

Pour garantir le bien-être des employés, le service a décidé de limiter les séries de jours consécutifs de travail à cinq jours, avec au moins un jour de repos. Les séries de plus de 10 jours, bien que conformes à la loi, sont désormais refusées.

Le télétravail a été autorisé pour les postes administratifs, offrant une plus grande flexibilité aux employés.

Tous les espaces de pause ont été entièrement rénovés pour offrir un environnement plus agréable aux employés.

Des avantages (par exemple rabais fitness, accès facilité à la piscine) ont été proposés aux employés.

En 2022, une nouvelle CCT a été introduite. Celle-ci établit des critères plus précis pour fixer les salaires, garantissant une rémunération plus équitable. Les salaires ont été augmentés directement en lien avec l'entrée en vigueur de la nouvelle CCT. Une annexe sur la protection de l'intégrité personnelle, physique et psychique, a aussi été mis en place.

La mise en place du programme Best-Off comprend un suivi des maladies des collaborateurs, des formations pour les cadres, des entretiens de retour et de bilan, ainsi qu'un case management préventif pour mieux soutenir la santé et le bien-être des employés. Grâce au programme Best-Off, le taux d'absentéisme a diminué de manière significative, passant de 13,18% en janvier 2022 à 9,29% en septembre 2024. Un concept de Compte épargne temps, qui permet par exemple de faire un congé longue durée, de réduire momentanément son temps de travail ou avant un départ à la retraite, a aussi été introduit.

La création d'un poste de responsable MSST a permis de mettre en place diverses mesures en matière de santé et de sécurité au travail, notamment la sensibilisation des collaborateurs aux risques de chutes et de glissades, la formation des équipes de premiers secours, l'amélioration des plans d'évacuation, le suivi des cas d'accident, et la formation du personnel à la sécurité sur la ligne de contact.

CONCLUSION

La Municipalité estime avoir ainsi répondu à l'interpellation de Madame la Conseillère communale Tanya BONJOUR, intitulée « Malaises aux VMCV : où en est-on ? ».

Ainsi adoptée le 29 novembre 2024

AU NOM DE LA MUNICIPALITÉ

Le Syndic		Le Secrétaire municipal
O. Gfeller	L.S.	S. Varrin