

Réponse de la Municipalité à l'interpellation de M. Johan Pain déposée le 12 mars 2019

« Qu'en est-il de la santé et des conditions de travail des conducteurs et conductrices aux transports publics lausannois ? »

Lausanne, le 2 mai 2019

Rappel de l'interpellation

« Un article paru dans Le Matin Dimanche du 3 mars 2019 "L'état de santé des chauffeurs de bus est inquiétant" relatait les résultats d'une enquête réalisée en 2018 par le Syndicat des transports publics (SEV) auprès de 497 professionnels entre 25 et 65 ans. Il y est révélé en particulier, un bilan inquiétant sur le mal être de la profession : malades, stressés, agressés, les conducteurs de bus se disent malmenés par un travail de plus en plus pénible. Il faut relever que les politiques de management des absences par les ressources humaines (RH) sont aussi responsables partiellement de cette situation, car, elles sont ressenties comme une mise sous pression ! Selon cette enquête, un tiers des conductrices et conducteurs de bus des transports publics en Suisse ne seraient pas entièrement aptes à conduire (être en pleine possession de ses moyens au sens de la loi) avec parfois des conséquences sécuritaires qui se répercutent sur la qualité des prestations aux usagers. En 2010, alors que j'étais président du syndicat SEV-tl et un des responsables nationaux de la branche bus, nous avons aussi réalisé une telle enquête avec les mêmes signaux inquiétants ».

Préambule

L'ensemble des questions posées par l'interlocuteur concernant directement et exclusivement le domaine des ressources humaines des Transports publics lausannois (tl), la Municipalité relaye les réponses de cette dernière.

Les tl mettent en œuvre diverses mesures au quotidien afin de prévenir les risques psychosociaux et de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à la problématique de la santé au travail. Ces mesures ont pour principal objectif d'améliorer la protection du personnel de conduite : accompagnement renforcé sur le terrain, suivi individualisé en cas de difficultés, formations continues, actions de prévention et de gestion des cas d'absence non planifiées.

Ainsi, une nouvelle organisation de management de proximité a été mise en place en 2014 au sein de l'entité « Gestion des prestations de conduite ». Depuis lors, ce ne sont pas moins de 14 encadrants, présents chaque jour sur le terrain, qui appuient le personnel de conduite en cas de problème, évènement réseau ou question. En outre, quatre « managers des conducteurs » assurent un suivi régulier des collaborateurs de conduite et sont chargés notamment de la gestion des absences non planifiées.

Par ailleurs, l'entreprise a déployé, dès 2013, une véritable politique de bien-être et santé au travail avec pour buts principaux de préserver le climat social de l'entreprise en améliorant la gestion de la santé au travail, d'assurer un suivi renforcé des collaborateurs en la matière et d'approfondir la culture d'entreprise autour du bien-être au travail. Cette politique se traduit par des mesures concrètes telles que la réalisation de divers entretiens professionnels : un entretien préventif est organisé lorsqu'un collaborateur présente des signaux d'alerte (insatisfaction par rapport à son environnement de travail,



maux physiques ou psychiques). Il permet de rechercher les causes éventuelles liées à l'environnement professionnel et de déclencher les mesures préventives ou correctives adéquates. En outre, des entretiens de bilan sont organisés dès la quatrième absence non planifiée durant les douze derniers mois afin de déterminer si l'environnement professionnel est à l'origine des absences, ce qui entraîne, cas échéant, la mise en place de mesures ad hoc favorisant le retour au travail et développant l'épanouissement du collaborateur. Les ressources humaines accompagnent cette démarche et procèdent à l'analyse d'adéquation au poste (activités du poste et capacité résiduelle de santé). Des activités adaptées à la situation de santé du collaborateur lui sont proposées pour lui permettre de reprendre progressivement le travail.

Enfin, des actions de sensibilisation sont régulièrement organisées en fonction des problématiques constatées sur le terrain, des indicateurs d'absence et des demandes collectives émanant des collaborateurs ou de l'encadrement. Ainsi, les formations suivantes ont été dispensées récemment : « Préservez votre capital santé », déclinée en trois thèmes : sensibiliser aux principales causes des absences au travail, adopter les bonnes habitudes alimentaires et une bonne gestion du sommeil, connaître les bonnes pratiques qui ménagent la colonne vertébrale ; « Bonnes pratiques et conseils pour travailler en horaires irrégulier » ; « Gestion du sommeil et de l'alimentation » ; « Sensibilisation posture en conduite » ; « Sensibilisation au trafic routier » ; « Identifier les risques – Stop raisonnable » ; « Confort de conduite » ; « Règles et comportements en cas d'accident » ; « Relation clientèle » ; « Sécurité et partenaires vulnérables de l'espace urbain : deux-roues, PMR et piétons (incluant des exercices pratiques) ». Enfin, un tutoriel vidéo santé sur tablettes sera proposé aux conducteurs courant 2019.

Ces actions ont permis de stabiliser le taux d'absence des conducteurs qui a passé en dessous de la barre des 7% (6,3% en 2018).

Réponse aux questions posées

La Municipalité répond comme suit aux questions posées :

Question 1 : Quelle est l'évolution des taux (pourcentage) d'absentéisme aux tl entre 2016-2018 ?

La direction des tl a communiqué les chiffres suivants : en 2018, le taux d'absentéisme global (maladie, accident professionnel et non professionnel) est passé de 5.56% (2016) à 6.30%, pour les conducteurs, et de 5.33% (2016) à 5.60% en 2018, pour l'ensemble des collaborateurs. Les données 2015 à 2018 sont récapitulées dans le tableau ci-dessous.

Evolution des taux d'absentéisme 2015-2018

Année	Taux d'absentéisme global*	Taux d'absentéisme global*
	Conducteurs	Personnel tl
2015	6.81%	5.61%
2016	5.56%	5.33%
2017	6.82%	5.61%
2018	6.30%	5.60%

*maladies, accidents professionnels et non professionnels

Question 2 : L'entreprise est-elle en sous-effectif au niveau du personnel de conduite ?

Selon les informations obtenues auprès de la direction des tl, l'effectif du personnel de conduite est calculé de manière à répondre à la demande et à assurer un service de qualité tout au long de l'année. Il n'est toutefois pas impossible que des périodes de sous-effectif puissent se produire en cours d'année, suite à des situations d'exploitation exceptionnelles ou des pandémies.

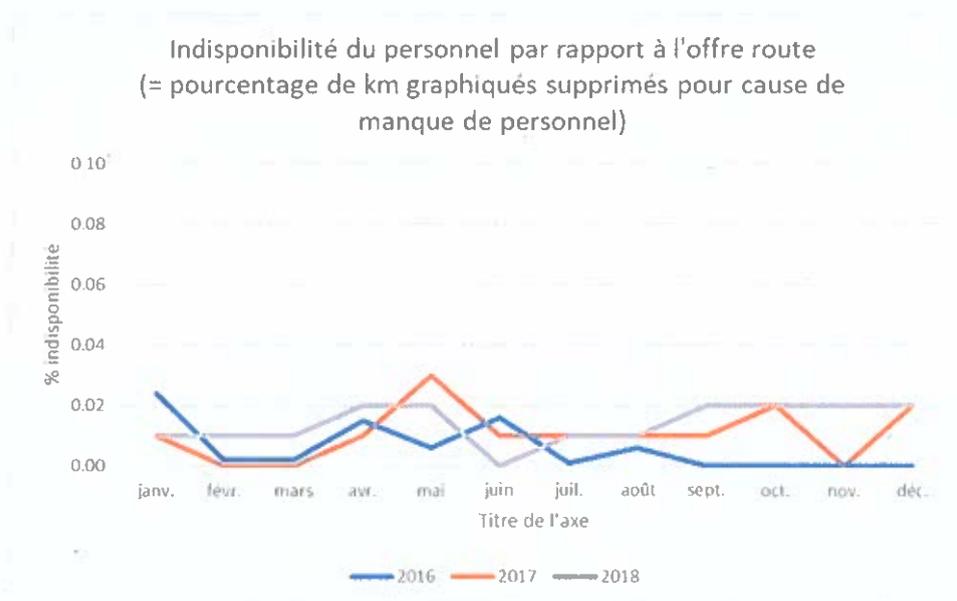
Question 3 : Quel est aujourd'hui le nombre journalier de conductrices et conducteurs « mis en réserve » afin de pallier des absences, en particulier pour des raisons de santé ?

La direction des tl nous confirme que les journées de réserve sont planifiées de la manière suivante pour les conductrices et conducteurs :

- 5 journées de réserve du lundi au vendredi ;
- 4.5 journées de réserve le samedi ;
- 4 journées de réserve le dimanche.

Question 4 : En 2018, combien de véhicules-horaires ne sont pas sortis des dépôts le matin pour manque de conductrices et conducteurs ?

La direction des tl nous informe qu'il arrive que certains véhicules-horaires du matin soient supprimés suite à un manque d'effectif. Le graphique ci-dessous met en évidence un taux nettement inférieur à la valeur maximale d'indisponibilité fixée par l'entreprise (0.10 %) de 2016 à 2018.



Question 5 : Combien de jours de repos (compensation et repos au sens de la loi) ont été supprimés pour les années 2016, 2017 et 2018 ?

La direction des tl nous confirme que le nombre de repos annuels est fixé dans la loi sur la durée du travail (LDT) à 62 jours et ont tous été attribués sans suppression jusqu'en 2018.

Les conducteurs peuvent, sur la base du volontariat, travailler au cours d'une journée de compensation planifiée afin d'assurer les besoins du service. Dans ce cas, ils peuvent choisir, soit de reporter le temps de travail correspondant sur leurs compteurs de balance de temps, soit de se faire payer la journée travaillée.

Question 6 : La Municipalité compte-elle intervenir auprès de la direction tl pour pallier cette situation ?

La Municipalité est très attentive à cette question et estime que la direction des tl a mis en place les outils et l'organisation managériale qui permettent de mettre en œuvre une politique de bien-être et de santé au travail répondant aux critères de qualité actuels à l'égard de son personnel. La Municipalité continuera à porter une attention particulière à cette question.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu aux questions de M. Johan Pain.

Ainsi adopté en séance de Municipalité, à Lausanne, le 2 mai 2019.

Au nom de la Municipalité

Le syndic
Grégoire Junod



Le secrétaire
Simon Affolter

