



MUNICIPALITE

**RAPPORT-PREAVIS N° 04/2009
AU CONSEIL COMMUNAL**

**Réponse au postulat de M. Charly Teuscher
« Encore une convention collective à la trappe.
Vevey, actionnaire du MOB, doit se
MOB-iliser pour les employés du MOB ! »**

Séance de la commission :

**lundi 9 mars 2009, 20h
Hôtel de Ville, salle N° 3**

Vevey, le 19 février 2009

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Le 22 mai, M. Teuscher a déposé son postulat, qui a été transmis directement à la Municipalité. Il comportait les points principaux rappelés ci-dessous.

« (...) Le 23 mars 2006, le syndicat du personnel des transports SEV et l'Union vaudoise des transports publics (UVTP) ont signé la CCT cadre de transports publics du canton de Vaud. Les 9 entreprises de transports concessionnaires (ETC) affiliées à l'UVTP et les 9 sections syndicales correspondantes ont suivi de près, voire directement participé, aux négociations de cette convention collective cadre cantonale. La CCT cadre est entrée en vigueur le 1er avril 2006, elle est valable jusqu'au 31 décembre 2009.

Quelques semaines après la signature de la CCT, le MOB-GoldenPass a quitté l'UVTP. Motif : il estime trop élevé le salaire minimum de 4'200 francs à l'embauche d'un jeune ouvrier au bénéfice d'un CFC, comme le stipule la CCT cadre vaudoise.

Pour éviter que l'entreprise ferroviaire ne se soustraie à l'application de la CCT, le SEV a déposé plainte auprès des prud'hommes en été 2006. Afin de faire jouer la montre, le MOB-GoldenPass a fait recours contre la démarche du syndicat.

Fin novembre 2007, ce tribunal a enfin confirmé la légalité du recours syndical ainsi que le fait que le MOB-GoldenPass est tenu d'appliquer la CCT.

Malgré la décision judiciaire, le MOB-GoldenPass n'a toujours pas daigné reprendre le dialogue social et négocier une CCT d'entreprise, comme l'ont pourtant fait les 8 entreprises membres de l'UVTP.

Ce fait est d'autant plus regrettable que le MOB-GoldenPass touche, comme les membres de l'UVTP, d'importantes subventions des collectivités publiques (3'850'000.- en 2007 et 6'100'000 au budget 2008).

Le Groupe socialiste considère que ce comportement est inacceptable de la part d'une entreprise à 80% en mains publiques (répartition approximative : 43% à la Confédération, 18% au Canton de Berne, 18% au Canton de Vaud).

La Ville de Vevey pour sa part est actionnaire du MOB à raison de 9'630 actions soit 0,5 % environ et de MVR avec 46'899 actions. Elle est doublement concernée par les activités du Groupe MOB : en tant qu'actionnaire et en tant que lieu accueillant une partie des activités du groupe MOB-Goldenpass puisque le Chemin de fer des Pléiades, le funiculaire Vevey-Chardonnet-Mont-Pélerin, la Cie du Chemin de Fer Vevey-Chexbres (Train des vignes) et le Train du Chocolat sont exploités par le Groupe.

La totalité du personnel employé par le groupe MOB, soit environ 270 personnes, à l'exception du personnel auxiliaire et du personnel travaillant dans l'hôtellerie, la gastronomie et les bus, est concernée par cette lacune contractuelle collective de travail.

Soucieux des conditions de travail et de salaire des employées et employés des transports et de l'égalité de traitement entre toutes les entreprises subventionnées par les pouvoirs publics, le groupe socialiste souhaite affirmer sa solidarité aux employées et employés du MOB-Goldenpass dans ce conflit social.

Le Groupe socialiste interpelle la Municipalité et lui demande, en tant que représentante de la Ville de Vevey, actionnaire du Groupe MOB-Goldenpass :

- 1. d'exiger du MOB-Goldenpass une politique de partenariat social au même titre que celle suivie par les autres entreprises vaudoises de transports publics.*
- 2. d'intervenir le plus rapidement possible auprès du MOB-Goldenpass, afin*
 - que le dialogue social soit repris*
 - qu'une CCT d'entreprise soit signée dans les meilleurs délais*
- 3. dans la mesure du possible, de prendre contact avec les autres communes actionnaires qui représentent ensemble plus de 5 % de l'actionnariat afin de donner plus de poids à cette démarche*

4. *d'intervenir verbalement lors de la prochaine assemblée des actionnaires pour dénoncer cette situation inacceptable. (...)*»

En complément aux informations citées dans le postulat de M. Teuscher, précisons que la composition du capital du MOB (2'068'757 actions) voit essentiellement la présence de la Confédération (43,08%) et des trois cantons (VD 17,36%, BE 18,76%, Fr 3,12%), soit 82,32% du capital pour ces actionnaires publics. Parmi les autres actionnaires, les villes de Montreux (77'170 actions, 3,73%) et Vevey (9'630, 0,47%) ne font guère le poids et sont les seules villes actionnaires. Au sein du Conseil d'administration du MOB, la Confédération, Fribourg et Berne ont chacun un siège, alors que Vaud en a deux. Les communes ne sont pas formellement représentées.

En ce qui concerne Montreux-Vevey Riviera, l'entreprise de transports régionaux qui regroupe la lignes CEV, le funiculaire Vevey-Chardonne-Mont-Pèlerin, la ligne Montreux-Glion-Naye et le funiculaire Territet-Glion, la ville de Vevey détient 46'899 actions (8,16% du capital), alors que Montreux en possède 29'980 (5,21% du capital), le solde se répartissant entre la Confédération (17,13%), le canton de Vaud (19,74%), le MOB (17,04%). Trois communes du district détiennent également des actions : Blonay (1,40%), St-Légier (1,15%) et Veytaux (0,15%).

Sans revenir sur l'exposé factuel de M. Teuscher, il convient de préciser que le MOB-GoldenPass a participé aux négociations salariales ayant abouti à la CCT signée le 23 mars 2006, mais a fait état, durant toutes ces tractations, de son profond désaccord quant au salaire d'embauche des jeunes professionnels. Sa démission de l'UVTP ne doit donc pas être considérée comme une simple démarche de mauvaise humeur mais comme la conséquence logique d'une divergence d'appréciation sur le mode de gestion du personnel.

Compte tenu du poids nettement plus important que détient le canton de Vaud dans l'entreprise du MOB, la Municipalité a décidé de calquer sa réponse et ses démarches sur celles qui ont suivi le dépôt, en juillet 2008, d'une interpellation au Grand Conseil par le député socialiste Stéphane Montangero sur le même sujet. La réponse y a été apportée par le Conseil d'Etat en automne 2008, et il nous paraît que ces informations recouvrent une large partie des questions de M. Teuscher. Plutôt que de réinventer la roue, nous mettons en annexe à ce rapport la réponse in extenso à l'interpellation 07_INT_03, à laquelle nous ajoutons des informations concernant les démarches entreprises directement par la Municipalité de Vevey.

Il convient tout d'abord de préciser que la ville de Vevey est représentée au sein du Conseil d'administration de MVR par son Municipal des Finances. A la suite de la démission de M. Pierre-Alain Dupont de la Municipalité à l'automne 2007, son remplacement par M. Laurent Ballif dans cette délégation a pris quelques mois et n'a pu être effectif que lors de l'Assemblée générale de MVR du 20 juin 2008. Au sein du MOB, par contre, la ville de Vevey n'a pas de représentant et n'intervient que comme détenteur d'actions lors de l'Assemblée générale.

Dès le dépôt du postulat Teuscher, la Municipalité a pris contact avec la direction du MOB afin de connaître les arguments qui justifiaient la démission de l'UVTP et la non-reconnaissance de la CCT. Les réponses que nous avons obtenues alors sont identiques à celles reproduites dans la réponse du Conseil d'Etat à l'interpellation Montangero, nous vous invitons à vous y référer. Nous avons également mis en annexe l'argumentaire du MOB sur cette question.

L'information supplémentaire apportée par le Conseil d'Etat à ce stade est que c'est le Département cantonal des infrastructures qui a demandé au MOB de ne pas quitter l'UVTP avant la signature de la CCT, alors que l'entreprise avait annoncé n'être pas d'accord avec le montant prévu comme salaire d'embauche. De la même manière, c'est le Chef du même département qui a convaincu le MOB de ne pas recourir contre la décision du Tribunal de Prud'hommes.

Pour sa part, le Syndic Laurent Ballif est intervenu à deux reprises afin d'exprimer le mécontentement de la ville de Vevey face à cette situation, au sein du Conseil d'administration du MVR et lors de l'Assemblée générale du MVR le 20 juin 2008. Comme le MOB a actuellement une convention de gestion par laquelle elle gère le MVR, on pouvait imaginer que le personnel MVR était dans la même situation concernant la CCT et la démarche se justifiait donc pleinement.

Or, la réponse apportée en particulier lors de l'Assemblée générale de MVR ne peut qu'être acceptée comme satisfaisante. Il a en effet été précisé par le Président M. André Châtelain que MVR n'a pas de personnel ferroviaire et que c'est le personnel MOB qui assume l'exploitation des lignes MVR. Ce dossier est donc uniquement de la compétence du MOB, même si le Conseil d'administration MVR est tenu au courant de la situation.

Le Directeur de MVR et également du MOB, M. Richard Kummrow, a confirmé que le seul personnel propre de MVR (quelques auxiliaires et le garde des rennes et des marmottes aux Rochers de Naye) ne sont pas soumis à la CCT VD. En ce qui concerne le MOB, il a confirmé que, vu que la société s'est retirée de l'UVTP après la signature de la CCT, celle-ci s'applique légalement au personnel MOB. La compagnie s'y soumet donc et attend la fin de 2009 pour participer à la négociation de la nouvelle CCT.

Pour les années 2008 et 2009, le MOB respecte donc la totalité de la CCT VD qui s'applique d'autorité à elle. Toutefois, et compte tenu que le litige ne porte que sur le seul salaire de première embauche, la Direction a décidé de ne pas engager de jeunes sortant d'apprentissage dans son personnel avant 2010. M. Kummrow a confirmé au Syndicat sa volonté de négocier et s'engage à participer à la préparation de la future CCT qui entrera en vigueur l'année prochaine.

En l'état, on ne peut donc que constater, comme l'a fait le Conseil d'Etat, que le MOB respecte la CCT qui lui est légalement imposée, même s'il a adapté sa stratégie d'engagement pour ne pas être soumis à la clause qu'il estime inacceptable.

Nous référant aux réponses du Conseil d'Etat et aux démarches propres entreprises par la Municipalité, nous pouvons répondre de la manière suivante à propos des questions et des injonctions adressées à la Municipalité par le Conseiller communal M. Charly Teuscher.

1. d'exiger du MOB-Goldenpass une politique de partenariat social au même titre que celle suivie par les autres entreprises vaudoises de transports publics

Comme indiqué ci-dessus, le MOB demeure assujetti à la CCT et on ne peut pas lui reprocher un non-respect de ses clauses puisqu'il en respecte 58 sur 59. Ce constat est fait à la fois par la Municipalité de Vevey et par le Conseil d'Etat.

2. d'intervenir le plus rapidement possible auprès du MOB-Goldenpass, afin que le dialogue social soit repris

En intervenant dans le cadre du MVR pour s'adresser aux personnes qui sont également responsables du MOB, la Municipalité a entrepris la démarche demandée. Les réponses du Directeur du MOB, M. Richard Kummrow, confirment que le MOB a annoncé son intention de participer à la négociation de la nouvelle CCT valable dès 2010.

Les arguments chiffrés avancés par la Direction (salaire d'engagement inférieur de quelques dizaines de francs mais progression annuelle plus rapide au MOB que selon la CCT) ne peuvent pas être rejetés sans réflexion et doivent être pris en considération dans tout jugement sur ce point. La Municipalité en a fait l'expérience avec sa grille salariale GESPER, qui a des particularités similaires pour certaines fonctions. Elle récompense en fait l'expérience professionnelle acquise en cours d'emploi par une augmentation importante durant les premières années d'engagement.

3. qu'une CCT d'entreprise soit signée dans les meilleurs délais

L'expression «CCT d'entreprise» est une contradiction dans les termes, puisque le principe de la CCT est qu'elle s'applique précisément à toute une branche économique et non pas à une entreprise isolée. Dans le cas présent, on peut imaginer que le postulant demandait à ce qu'on trouve une solution ponctuelle propre à l'entreprise, en attendant qu'une nouvelle CCT soit négociée à l'échelon de la branche. Ce serait alors d'un «contrat-cadre de travail pour l'entreprise» qu'il aurait fallu parler.

En tout état de cause, il n'y a actuellement pas de lacune juridique concernant le statut du personnel du MOB puisque la CCT négociée avec l'UVTP s'applique automatiquement à toutes les entreprises, même celles qui, comme le MOB, auraient quitté l'association après la signature de l'accord. Le MOB maintient son intention d'appliquer les dispositions de la CCT, hormis le fait qu'elle a renoncé à engager pour le moment des jeunes sortant de formation.

4. dans la mesure du possible, de prendre contact avec les autres communes actionnaires qui représentent ensemble plus de 5 % de l'actionariat afin de donner plus de poids à cette démarche

Au sein du MOB, les communes de Montreux et Vevey disposent de 4,2% du capital. Compte tenu que le canton de Vaud dispose de toute évidence d'un poids bien plus considérable que les communes au sein du MOB, la Municipalité de Vevey s'est contentée de voir le résultat des démarches entreprises par le Conseil d'Etat sur cette question. Le contenu de la réponse à l'interpellation Montangero montre bien que les interventions les plus pressantes ont été faites par le Département, lors des négociations de la CCT déjà et au moment du jugement du Tribunal de Prud'hommes.

Le constat final étant que le MOB respecte effectivement la CCT et qu'un nouveau tour de négociation doit permettre de rédiger la version 2010 de ce texte, il n'a pas paru nécessaire de pousser plus loin les démarches de la Municipalité.

5. d'intervenir verbalement lors de la prochaine assemblée des actionnaires pour dénoncer cette situation inacceptable. »

Comme expliqué plus haut, le Syndic Laurent Ballif est intervenu oralement lors de l'Assemblée générale MVR du 20 juin 2008, suscitant quelques remous au sein d'un aréopage plus habitué aux congratulations et aux échanges feutrés qu'aux discussions syndicales. Tout le monde a donc compris l'inquiétude exprimée par le Conseil communal de Vevey et relayée par le Syndic, la réponse étant, quant à elle, une information qui n'a pas manqué d'intéresser toutes les personnes présentes.

En complément à l'information concernant la démarche précise demandée par le postulant, la Municipalité se réjouit de pouvoir signaler au Conseil que l'intervention conjointe et conjuguée des représentants veveysan et montreusien au sein du Conseil d'administration de MVR, début janvier 2009, a permis de débloquer de manière très satisfaisante le processus de mise en place de la communauté tarifaire Mobilis, prévue pour décembre 2009. Cette dernière expérience montre que la montée en puissance des villes de la Riviera dans les conseils des

entreprises de transport devrait permettre une évolution positive de l'offre en transports publics dans la région.

En conclusion, nous vous prions, Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir prendre la décision suivante :

LE CONSEIL COMMUNAL DE VEVEY

VU le rapport-préavis N° 04/2009, du 19 février 2009, en réponse au postulat de M. Charly Teuscher « Encore une convention collective à la trappe. Vevey, actionnaire du MOB, doit se MOB-iliser pour les employés du MOB ! »

VU le rapport de la commission chargée d'étudier cet objet, qui a été porté à l'ordre du jour,

d é c i d e

de prendre acte du rapport-préavis N° 04/2009, en réponse au postulat de M. Charly Teuscher « Encore une convention collective à la trappe. Vevey, actionnaire du MOB, doit se MOB-iliser pour les employés du MOB ! » et de le considérer comme réglé.

Au nom de la Municipalité
le Syndic le Secrétaire



Laurent Ballif P.-A. Perrenoud

Annexes :

- Réponse du Conseil d'Etat à l'interpellation Stéphane Montangero intitulée « MOB-Golden Pass : une entreprise privée, fût-elle de transports vers les sommets, peut-elle s'élever au-dessus des lois et toucher de même un subventionnement public ? ».
- Arguments du MOB pour refuser le salaire d'embauche de Fr. 4'200.- prévu dans la CCT cadre vaudoise.

Municipal-délégué : M. Laurent Ballif, Syndic

RÉPONSE DU CONSEIL D'ETAT

à l'interpellation Stéphane Montangero intitulée : "MOB-Golden Pass : une entreprise privée, fut-elle de transports vers les sommets, peut-elle s'élever au-dessus des lois et toucher de même un subventionnement public ?"

Rappel de l'interpellation

Le 23 mars 2006, le Syndicat du personnel des transports (SEV) et l'Union vaudoise des transports publics (UVTP) signent la CCT cadre de transports publics du Canton de Vaud. Les 9 entreprises de transports concessionnaires (ETC) affiliées à l'UVTP et les 9 sections syndicales correspondantes ont suivi de près, voire directement participé aux négociations de cette convention collective cadre cantonale. La CCT cadre est entrée en vigueur le 1er avril 2006, elle est valable jusqu'au 31 décembre 2009. Les tenants du partenariat social se réjouissent de cet accord.

Or, quelques semaines après la signature de la CCT cadre, le MOB-GoldenPass quitte l'UVTP. Il estime trop élevé le salaire minimum de 4200 francs à l'embauche d'un jeune ouvrier au bénéfice d'un CFC, comme le stipule la CCT cadre vaudoise.

En été 2006, le SEV dépose plainte auprès du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois à Vevey ; le SEV estime que le MOB-GoldenPass ne peut pas se soustraire à l'application de cette CCT sous prétexte qu'il a quitté l'association patronale UVTP.

Le 8 septembre 2006, le Tribunal de prud'hommes demande au MOB-GoldenPass d'appliquer la CCT avec effet rétroactif au 1er avril 2006, dans le cadre de mesures pré-provisionnelles urgentes. Le 11 octobre 2006, le Tribunal de prud'hommes rejette la requête du MOB-GoldenPass qui jugeait que le SEV ne respectait pas la CCT cadre. L'entreprise estimant que, pour ce litige, le syndicat devait recourir à la commission professionnelle paritaire et non au Tribunal de prud'hommes.

Le 30 novembre 2006, la Chambre de recours du Tribunal cantonal écarte dans sa décision le recours du MOB-GoldenPass qui continuait à revendiquer que le SEV devait recourir auprès de la commission professionnelle paritaire et non au Tribunal de prud'hommes. Suite à l'audience du 18 avril 2007, le Tribunal de prud'hommes de l'Est vaudois a une nouvelle fois confirmé les mesures pré-provisionnelles, c'est-à-dire que le MOB-GoldenPass doit appliquer la CCT cadre vaudoise avec effet rétroactif au 1er avril 2006.

Le 23 novembre 2007, le Tribunal de prud'hommes de l'Est vaudois émet cette fois-ci son jugement : le MOB-GoldenPass doit appliquer la convention collective de travail cadre des transports publics vaudois.

On peut le constater, le MOB-GoldenPass a voulu sciemment se soustraire à la CCT cadre et donne des signes qu'il "joue la montre" par le biais du "jeu" des recours. Par ailleurs, il faut se rendre compte que l'objet du litige du salaire minimum touche 2 ou 3 salariés et représente quelques milliers de francs pour la compagnie, alors que les frais de justice engendrés par les différentes démarches

sont, eux, estimables à plusieurs dizaines de milliers de francs. On peut dès lors légitimement se poser la question de la bonne gestion de la subvention et donc des deniers publics.

Pour information, le MOB-GoldenPass touche des subventions des collectivités publiques (en tout 24,7 millions pour 2007). Pour le canton de Vaud, il s'agit d'un montant de 3'850'000.-- pour 2007 et de 6'100'000.- pour le budget 2008. Toutes les autres entreprises de transports publics vaudoises ont accepté cette CCT cadre et ont conclu des CCT d'entreprise avec le SEV. En outre, il convient de rappeler également que le Grand Conseil a accepté dernièrement un crédit cadre dont le MOB-GoldenPass est un des principaux bénéficiaires.

Compte tenu de ce qui précède, je pose au Conseil d'Etat les questions suivantes :

1. Comment le Conseil d'Etat évalue-t-il la situation décrite ci-dessus ?
2. Si, comme les personnes soussignées, le Conseil d'Etat n'admet pas les méthodes du MOB-GoldenPass et tient à ce que les CCT soient appliquées, quelles mesures compte-t-il prendre ?
3. De quels moyens le Conseil d'Etat dispose-t-il pour faire pression auprès de la direction du MOB-GoldenPass pour forcer cette dernière à respecter la CCT cadre et, comme le prévoit cette dernière, à la négociation d'une CCT d'entreprise MOB-GoldenPass dans les plus brefs délais ?
4. Dans ce sens, le Conseil d'Etat peut-il, par exemple, envisager une coupe, un gel, voire une suppression, de la subvention cantonale au MOB-GoldenPass et à quelles conditions ?

Réponse du Conseil d'Etat

Préambule

L'interpellation de M. le Député Stéphane Montangero s'inscrit dans le cadre d'un litige entre le MOB et le Syndicat du personnel des transports publics (SEV) concernant l'application de la Convention collective de travail (CCT) cadre des transports publics vaudois. Cette CCT a été signée le 23 mars 2006 entre l'Union vaudoise des transports publics (UVTP), association regroupant les directions des entreprises de transport public vaudoises, d'une part, et le Syndicat du personnel des transports SEV, d'autre part.

La CCT, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2006, est valable jusqu'au 31 décembre 2009. Elle comprend 90 articles qui régissent de manière détaillée le cadre général des rapports entre employeurs et collaborateurs des transports publics. Au surplus, chaque entreprise doit conclure avec les partenaires sociaux une CCT d'entreprise qui concrétise l'application de la CCT cadre dans sa propre société. Il est précisé que les CCT d'entreprise ne peuvent différer de la CCT cadre qu'en faveur du personnel.

L'adoption de cette CCT des transports publics vaudois a été encouragée par le Département des infrastructures (DINF), de manière à assurer des conditions de base uniformisées dans les relations de travail entre employeurs et employés des transports publics. Cette CCT cadre a constitué une "première" au niveau suisse, dans la mesure où elle porte sur l'ensemble des secteurs d'activité des prestations de transport public à l'échelle d'un canton et non sur un domaine spécifique d'activité, tel que les chauffeurs d'autobus où la crainte de pressions sur le personnel étaient les plus fortes en cas de mise au concours de prestations.

Jusqu'à la Réforme du financement des transports publics suisses de 1995, la Confédération appliquait pour les entreprises de chemins de fer régionales le principe dit de la "systématisation" de la masse salariale de l'entreprise selon un ratio déterminé suivant la masse salariale moyenne par employé calculée pour les Chemins de fer fédéraux (CFF).

Le litige entre le MOB et le SEV concerne une seule disposition de la CCT, soit le salaire minimum sans expérience à l'engagement, pour la catégorie des employés / ouvriers avec CFC lié au poste. Selon la CCT, le salaire minimum mensuel est de CHF 4'200.- par mois et de CHF 54'600.- par an (y compris le 13ème mois).

Le MOB a en effet demandé que ce montant soit réduit de 10% pour la première année d'activité dès l'obtention du CFC et de respectivement 5% pour la deuxième année.

Selon les prescriptions de service du MOB, notamment la classification des fonctions et l'échelle des traitements en 2008, le salaire minimum d'un collaborateur sans expérience disposant d'un CFC (en classe 3) est de CHF 3'855.- par mois avec une augmentation ordinaire par année de CHF 125.- par mois. Au terme de la progression pour cette classe, la rétribution maximale est de CHF 5'270.- par mois. Avec 13 mois de salaire, la rétribution annuelle minimale est de CHF 50'115.- (maximum de CHF 68'510.- pour cette classe), avec une progression ordinaire par année de CHF 1'625.-. Selon l'évolution de ses responsabilités, le collaborateur pourra bénéficier de promotions dans les fonctions exercées avec une progression dans la classe de rémunération.

A titre comparatif, la classification des fonctions publiques cantonales prévoit pour des fonctions comparables pour des employés / ouvriers avec un CFC lié au poste, sans expérience, une affectation en classe 10 – 12. En 2008, l'échelle des salaires de la fonction publique vaudoise donne pour la classe 10 un salaire minimum annuel de CHF 50'731.- avec une progression annuelle de CHF 1'029.-, 13^{ème} mois compris. Le salaire minimum mensuel représente un montant de CHF 3'902.-. Dans l'état actuel du projet DEFECO/SYSREM, le collaborateur serait dans la classe 4 nouvelle : la fourchette du salaire annuel, 13^{ème} mois compris, se situerait entre un minimum de CHF 51'036.- (CHF 3926.-/mois) et CHF 74'002.- (CHF 5693.-/mois).

Le MOB a fait valoir les arguments suivants dans sa position :

- Le salaire minimum demandé de CHF 4'200.- pour un collaborateur disposant d'un CFC, mais sans expérience professionnelle, est jugé démesuré par rapport aux salaires pratiqués par les secteurs économiques publics et privés de la région ainsi que par l'Etat de Vaud. Un tel salaire nuit à la crédibilité du service public, notamment pour des entreprises qui dépendent largement d'un soutien des pouvoirs publics.
- Contrairement aux autres entreprises de l'UVTP, le MOB est particulièrement concerné par un salaire d'embauche trop élevé, notamment car le MOB est une importante entreprise formatrice. L'engagement des jeunes collaborateurs/trices après l'apprentissage serait préterité. A salaire égal, la préférence est donnée aux employés ayant une expérience professionnelle.
- Au début de 2008, seuls deux collaborateurs du MOB étaient concernés par le salaire minimum. Mais avec un effectif correctement structuré, il devrait y en avoir une quinzaine. Toutefois, selon le MOB, il faudrait adapter l'échelle salariale de manière à respecter le principe de l'évolution selon l'expérience et le mérite : ainsi, plus de 50 collaborateurs / trices seraient concernés. L'effet financier indirect pourrait ne pas être négligeable. Cependant, le SEV n'a pas exprimé d'exigence sur ce point.

Il convient encore de relever que le MOB a renoncé à quitter l'UVTP avant la signature de la CCT en mars 2006, suite à l'intervention du Département des infrastructures, avec la perspective de trouver un compromis. Si le MOB avait eu connaissance de la jurisprudence à laquelle s'est référé le SEV dans sa plainte au Tribunal des Prud'hommes, l'entreprise aurait quitté l'UVTP avant la signature de la CCT cadre, de manière à pouvoir négocier préalablement le point litigieux.

Au surplus, le MOB a appliqué les décisions du Tribunal de Prud'hommes de l'Est vaudois.

Réponses aux questions

1. Comment le Conseil d'Etat évalue-t-il la situation décrite ci-dessus ?

Le Conseil d'Etat constate tout d'abord que le MOB a appliqué les décisions du Tribunal des Prud'hommes de l'Est vaudois, notamment les mesures provisionnelles.

Le 23 novembre 2007, le tribunal a rendu sa décision confirmant que le MOB est lié par la CCT cadre des transports publics vaudois jusqu'à son échéance à fin 2009. Les motivations de cette décision n'ont toutefois été que notifiées aux parties que le 2 avril 2008. Un délai de 30 jours leur

était imparti pour interjeter un recours. Le MOB n'a pas recouru contre cette décision. La compagnie est ainsi liée par les dispositions de la CCT jusqu'à son échéance à la fin de l'année 2009. Les partenaires doivent désormais mettre sur pied une CCT d'entreprise en application de la CCT cadre.

Le Conseil d'Etat relève que le MOB n'a pas violé de loi, contrairement à ce que l'intitulé de l'interpellation laisse entendre. Il prend acte avec satisfaction de la détermination du MOB de ne pas recourir contre la décision du tribunal des Prud'hommes. Cette issue a été encouragée par le chef du Département des infrastructures.

Il attend que la CCT d'entreprise soit signée entre les parties avec la restauration d'un dialogue constructif entre parties.

Il souhaite enfin que le MOB réintègre l'UVTP de manière à participer aux négociations qui vont s'engager en vue du renouvellement de la CCT cadre, notamment dans la perspective de son extension à l'ensemble de la branche des transports publics vaudois.

De manière générale, le Conseil d'Etat confirme son soutien à l'adoption d'une CCT cadre pour les transports publics vaudois. Cette CCT correspond à sa volonté de préciser le cadre général applicable aux conditions de travail dans les entreprises "parapubliques" bénéficiant d'un important financement de l'Etat. Il exprime également sa satisfaction qu'un cadre unique ait été mis en place au niveau cantonal pour les relations entre employeurs et employés des transports publics et non des accords limités à une seule entreprise de type "règlement du personnel", comme c'était le cas précédemment.

Il souhaite que cette CCT puisse faire l'objet d'une extension à l'ensemble des entreprises de transport public du canton à l'occasion du renouvellement de la CCT cadre qui doit intervenir à fin 2009.

Le Conseil d'Etat tient toutefois à relever que les conditions de travail offertes dans les entreprises de transport public doivent aussi prendre pour référence le statut des collaborateurs de l'Etat de Vaud, compte tenu de l'importance des subventions accordées par l'Etat de Vaud à ces entreprises. Les indemnités allouées par l'Etat aux entreprises de transport public doivent s'inscrire dans les limites fixées par la planification financière de l'Etat.

2. *Si comme les personnes soussignées, le Conseil d'Etat n'admet pas les méthodes du MOB – GoldenPass et tient à ce que les CCT soient appliquées, quelles mesures entend-il prendre ?*

Suite à la détermination du MOB de ne pas recourir contre la décision du Tribunal des Prud'hommes, dont les motivations ont été communiquées aux parties le 2 avril 2008, il leur appartient désormais de mettre sur pied une CCT d'entreprise en application de la CCT cadre.

3. *De quels moyens le Conseil d'Etat dispose-t-il pour faire pression auprès de la direction pour forcer cette dernière à respecter la CCT cadre et comme le prévoit cette dernière, à la négociation d'une CCT d'entreprise MOB – Goldenpass dans les plus brefs délais ?*

Le Conseil d'Etat constate qu'il revient désormais aux parties de mettre sur pied une CCT d'entreprise dans les limites fixées par la CCT cadre.

Il n'appartient toutefois pas au Conseil d'Etat d'intervenir directement dans cette prochaine négociation, ni de faire pression sur l'une ou l'autre des parties, à moins que celles-ci ne sollicitent une médiation, le cas échéant.

4. *Dans ce sens, le Conseil d'Etat peut-il, par exemple, envisager une coupe, un gel, voire une suppression, de la subvention cantonale au MOB – GoldenPass et à quelles conditions ?*

Comme il l'a indiqué précédemment, le Conseil d'Etat estime nécessaire que les parties négocient maintenant la CCT d'entreprise dans un climat de confiance restauré.

Au surplus, une coupe ou le gel de subventions serait une solution particulièrement malvenue et en premier lieu pour les collaborateurs de l'entreprise que l'employeur ne pourrait payer faute de disponibilités. A l'extrême, le manque de ressources obligerait l'entreprise à réduire les prestations offertes. En effet, les collectivités publiques prennent en charge près de 75% du total des coûts du MOB, les recettes effectives de transport représentant une part de 25%.

Concernant les investissements d'infrastructure, ceux-ci bénéficieront en premier lieu aux collaborateurs de l'entreprise en améliorant la sécurité de l'exploitation et en réduisant le nombre d'incidents techniques qui sollicitent fortement le personnel de l'entreprise. Les retards d'investissement sont importants sur le MOB, notamment en ce qui concerne la voie, en particulier dans les gares et points de croisement, la ligne aérienne et les ouvrages d'art et il est urgent de mettre l'infrastructure à niveau. Le Grand Conseil a d'ores et déjà accordé dans le 1^{er} crédit de 82.1 MCHF pour l'octroi de prêts à l'infrastructure (période 2007 - 2010) un montant de 19.5 MCHF pour le MOB, sans y mettre aucune condition.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 2 juillet 2008.

Le président :

P. Broulis

Le chancelier :

V. Grandjean

**Arguments du MOB
pour refuser le salaire d'embauche de Fr. 4'200
prévu dans la CCT cadre vaudoise**

1. Le salaire minimal demandé de Fr. 4'200 est démesuré. Il est sans rapport avec les salaires pratiqués par les secteurs économiques privés et publics de la région ainsi que par l'Etat de Vaud.
2. Un tel salaire nuit à la crédibilité du service public, notamment aux entreprises qui dépendent largement d'un soutien des pouvoirs publics.
3. Contrairement aux autres entreprises de l'UVTP, le MOB est particulièrement concerné par un salaire d'embauche démesuré :
 - Le MOB est une importante entreprise formatrice – l'engagement de jeunes collaborateurs/trices après l'apprentissage serait préterité
 - Le MOB exerce une part importante de sa capacité en travaux pour tiers - il fait donc face à la concurrence du secteur privé.
 - Le MOB est grandissant ; 26 nouveaux postes de travail seront créés en 2008 - l'engagement de nouveaux collaborateurs/trices doit être facilité.
 - Le MOB s'étend sur le territoire de l'Oberland Bernois où le niveau salarial est plus faible qu'en terre vaudoise.
 - Le MOB applique avec succès un système de salaire au mérite ; l'évolution salariale y est un élément probant. Un salaire d'embauche trop élevé a pour effet de figer le salaire pendant quelques années, ce qui est contraire au principe du salaire au mérite.
4. Un salaire d'embauche trop élevé met en péril l'engagement de jeunes hommes et femmes. Au salaire égal, la préférence est donnée aux employés ayant une expérience professionnelle.
5. Les négociations concernant la CCT ont été entamées dans une volonté explicite d'harmoniser les conditions de travail des entreprises concernées au plus haut niveau commun, et nullement dans un esprit de round de négociations salariales. Dans le processus, le MOB s'est fait trompé par de promesses de compromis non tenues de la part du SEV et par un flou d'information du côté de l'UVTP.
6. Le MOB a délibérément renoncé à quitter l'UVTP avant la signature de la CCT afin de maintenir les relations avec le partenaire social. Il a ainsi fait acte de bonne foi – et possiblement de naïveté – vis-à-vis du SEV.
7. Aujourd'hui, seuls deux collaborateurs du MOB sont concernés par ce salaire litigieux. À un effectif correctement structuré, il devrait en avoir une quinzaine. En adaptant l'échelle salariale de manière à respecter le principe de l'évolution selon expérience et mérite, plus que 50 collaborateurs/trices seraient concernés. L'effet financier indirect n'est donc pas négligeable.

R. Kummrow
Directeur MOB

approuvé par le Comité de Direction
W. von Siebenthal P.-F. Veillon
Président Vice-Prés.