

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 13^{ème} 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 DEFCO/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