



COMMUNE DE
St-Légier-La Chiésaz
LA MUNICIPALITÉ

INTERPELLATION

Le 4 mai 2015

Réponse aux questions adressées aux transports publics VMCV concernant l'interpellation de M. le conseiller Eric Rochat intitulée « La politique salariale et syndicale des VMCV » déposée lors de la séance du 16 février 2015

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

Nous vous transmettons, en annexe, une copie de la réponse transmise par les transports publics VMCV en date du 20 avril 2015.

Ce courrier répond à l'interpellation de M. le conseiller communal Eric Rochat, intitulée « La politique salariale et syndicale des VMCV ».

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

Le Syndic
A. Bovay



Le Secrétaire
J. Steiner

Annexe : ment.

AFFAIRE TRAITÉE PAR

Daniel Monnet

Commune de
St-Légier-La Chiésaz
Par M. Alain Bovay, Syndic
Case postale 58
Route des Deux-Villages 23
1806 St-Légier-La Chiésaz

V/réf: JS/nf

N/réf: Mo

Clarens, le 20 avril 2015

Interpellation de M. le Conseiller communal Eric Rochat intitulée "La politique salariale et syndicale des VMCV", déposée lors de la séance du Conseil communal du 16.02.2015 (votre lettre du 12 mars 2015)

Monsieur le Syndic,

Mesdames et Messieurs les Municipaux,

Tout d'abord, je vous prie d'excuser le retard mis à vous répondre; nous nous trouvons actuellement dans une période de bouclage des résultats annuels 2014 et d'élaboration des offres pour les années 2016 et 2017, vous comprendrez dès lors les raisons pour lesquelles, les priorités étaient, par la force des choses, un peu différentes. Je vous remercie pour votre compréhension.

J'ai pris connaissance du document cité en titre, dont je ne vous cacherais pas que le contenu me surprend quelque peu, ceci d'autant plus que sur la même page, du même journal syndical, un autre article intitulé : "Un excellent accord salarial au MOB" relate les mesures salariales acceptées par une entreprise voisine de la nôtre et dont St-Légier est également actionnaire (voir annexe). Il est ainsi aisé de comparer. De ce fait, je trouve que l'interpellation manque quelque peu d'objectivité.

Après avoir pris connaissance de l'interpellation de M. Eric Rochat et avoir analysé son contenu, je peux vous faire part des remarques générales et des éléments de réponse suivants:

- a. L'analyse m'a permis de constater, si ma compréhension est juste, que l'auteur de l'interpellation fait un amalgame de plusieurs mesures qui ne peuvent pas être simplement mises ensemble; il y a des mesures (statutaires) qui découlent par exemple d'une application pure et simple de la convention collective de travail et qui revêtent de ce fait un caractère obligatoire (par exemple : garantie de la promotion dans les échelons et progression du personnel administratif et technique) et des mesures d'améliorations autres (comme par exemple la revalorisation de certaines indemnités).
- b. Les termes utilisés dans la presse syndicale ne sont pas toujours corrects et laissent parfois le champ libre à une compréhension erronée; il en est ainsi pour ce qui est du passage "... revalorisation de la progression du personnel administratif et technique ...

Transports publics Vevey - Montreux - Chillon - Villeneuve

Rue du Lac 116 - Case postale 531 – CH-1815 Clarens Tél. 021 989 18 11 - Fax 021 989 18 99

www.vmcv.ch - info@vmcv.ch

au lieu d'une hausse annuelle de 40 à 60 francs " ... ou le titre "La mobilisation aux VMCV a payé"; le langage utilisé par le journaliste est une arme pour le syndicat qui doit aussi montrer à ses membres qu'ils ont obtenu quelque chose de la part de l'entreprise. Il n'a absolument pas été question de revaloriser la progression des salaires du personnel des services administratif et technique, mais de définir clairement le cadre et la pratique en vigueur depuis toujours dans la CCT, ceci afin d'éliminer tout risque d'inégalités de traitements.

- c. L'interpellant relève également ceci "... enfin: l'entreprise verse 720'000.- en faveur de la caisse de pension ..."; tout d'abord, je précise que l'entreprise a versé CHF 750'000.- (montant prélevé sur les bénéfices réalisés). A relever également que le personnel a, de son côté, versé un montant de 500'000.- provenant de la dissolution de la caisse de secours dont la fortune a été utilisée pour assainir partiellement la situation de la caisse de prévoyance du personnel. Dans un tel cas, conformément au règlement de prévoyance, l'entreprise est tenue de verser sa contribution d'assainissement (dans un rapport de 60% entreprise et 40% personnel). La CP du personnel VMCV a de ce fait bénéficié en 2014 d'un apport d'assainissement bienvenu de 1'250'000.- . L'assainissement de la situation de la caisse de pension du personnel est une obligation légale. Ce versement de CHF 750'000.- n'a de ce fait absolument rien à voir avec les mesures salariales pour 2015. Toutefois, il est intéressant de relever cette mesure puisqu'elle contribue à renforcer la prévoyance de nos collaborateurs.
- d. Le résultat des négociations salariales 2015 a été atteint à la suite de difficiles négociations qui ont permis d'obtenir un résultat jugé correct pour les deux parties (collaborateurs et entreprise). Il est normal que des améliorations soient acceptées dans le cadre des négociations salariales, car une entreprise doit également tenir compte de l'évolution des rétributions dans les autres entreprises de son secteur d'activité. Si nous ne le faisons pas, nous rencontrerions rapidement des difficultés de recrutement dans un domaine où le marché de l'emploi est devenu très tendu. Au point de vue salarial et avantages sociaux, le VMCV n'est pas le premier de classe, ni le dernier non plus.
- e. Toutes les autres mesures représentent en réalité peu de chose et elles font partie intégrante d'améliorations nécessaires pour rester concurrentiel avec notre niveau salarial sur le marché de l'emploi, surtout dans notre secteur d'activité où le recrutement est actuellement très difficile. Toutes les entreprises qui nous entourent ont également pris des mesures identiques en ce qui concerne leur personnel.
- f. Le montant des améliorations salariales mentionné (plus de CHF 800'000.-) comprend également le versement des 720'000.- (en réalité le montant exact est : 750'000.-) pour l'assainissement de la caisse de pension. Ce montant, ne peut pas être intégré dans les mesures salariales décidées pour 2015 et n'a rien à voir avec les salaires. Le montant (CHF 750'000.-) est issu de réserves / de provisions effectuées ces dernières années par l'entreprise et provenant de bénéfices réalisés sur les tâches accessoires, sans que les résultats ni les contributions à charge des commanditaires n'aient été influencés (voir à ce sujet nos derniers rapports de gestion).
- g. "La prime unique de CHF 300.-" reste une mesure, comme son nom l'indique, avec un caractère unique et exceptionnel, qui ne fait pas partie du salaire; elle sert à reconnaître une prestation extraordinaire, accomplie en 2014 dans des circonstances exceptionnelles.
- h. Les effets des mesures salariales décidées par le CA (en séances des 22.10. et 10.12.2014) pour 2015 sont les suivants : 1,10% pour les augmentations statutaires (CCT) et 0,32% pour les autres mesures d'améliorations (total : 1,42% ce qui ne correspond absolument pas, et de loin pas aux "plus de 7%" mentionnés dans l'interpellation).
- i. Les décisions en lien avec les salaires, les primes et la convention collective de travail sont de la compétence du CA; la direction n'a pris aucune décision sans avoir obtenu auparavant l'aval dudit Conseil.

j. ... je ne m'exprimerai pas sur la problématique de la gestion de la caisse de pension ...

Et voici maintenant les éléments de réponse aux questions posées par l'interpellant (à l'exception de la question 5) :

1. Les mesures salariales ainsi que la dissolution de la caisse de secours du personnel ont été formellement décidées par le CA (mesures salariales dans le cadre des séances des 22.10. et 10.12.2014 et pour ce qui est de la dissolution de la caisse de secours dans diverses séances courant 2014).
2. Les décisions sur la politique salariale, primes, bonus et sur tout ce qui touche aux négociations salariales avec le partenaire syndical sont de la compétence du CA. La direction a toujours agi sur mandat décidé par le CA et reçu du CA. Les négociations salariales pour 2015 ont été faites sur la base d'un mandat écrit du CA.
3. Comme relaté dans mes remarques sous lettres a à i ci-dessus, les augmentations consenties sont de l'ordre de 1,42% dont 1,10% découlant de mesures obligatoires (augmentations statutaires selon CCT); le solde, c'est-à-dire 0,32% sont des mesures amplement justifiées et acceptées par le CA.
4. Le financement des augmentations acceptées sont réalisées avec le budget de fonctionnement normal (coûts supplémentaires intégrés dans les offres biennales).
6. Le soussigné pense avoir démontré, dans le cadre de son engagement personnel et par les résultats obtenus durant les trois dernières années, qu'il a toujours su défendre les intérêts de l'entreprise et de ses propriétaires face aux exigences des représentants du personnel.

Le soussigné peut vous assurer que la direction de l'entreprise a tout mis en œuvre dans le but de trouver des solutions acceptables pour toutes les parties, y compris l'entreprise et ses propriétaires. A l'issue de difficiles et longues négociations, il a été possible de trouver un chemin d'entente en accordant des améliorations justifiées et correctes dans leur ampleur, dans le strict respect du mandat reçu du CA, tout en limitant les répercussions financières pour l'entreprise.

En espérant avoir répondu à vos attentes, je reste volontiers à votre disposition pour toute information complémentaire à ce sujet et je vous transmets, M. le Syndic, Mesdames et Messieurs les Municipaux, mes meilleures salutations.

VMCV SA
Transports Publics



Daniel Monnet
Directeur

Annexe : mentionnée

MBC

Cap sur la CCT après des négos salariales au goût amer

Avant les vacances de Noël, les 29 membres SEV des MBC présents à l'assemblée ont accepté sans enthousiasme le résultat des négociations salariales et constaté une hausse sensible du nombre des membres!

Le renouvellement de la CCT aux MBC, repoussé à 2015, va-t-il permettre de débloquent une situation insatisfaisante pour le personnel? C'est ce qu'espère le président de la section Stéphane Chevalier après des négociations salariales «dont on ne peut guère être content».

En cause, le refus du conseil d'administration d'octroyer une augmentation de salaire générale et le nîet catégorique à une prime généralisée.

«Nous demandions une revalorisation des salaires et nous n'obtenons rien avec cet argument: la CCT sera renégociée en 2015. Dès lors, nous attendons de la direction et du CA qu'ils tiennent leurs engagements cette année lorsque les négociations CCT reprendront. Mais l'absence de reconnaissance en espèces en cette fin 2014 passe d'autant plus mal que les collègues n'ont pas oublié ce qu'il s'est passé en 2012. Le directeur d'alors avait promis une prime au souper du personnel avant d'être désavoué par le conseil d'administration... Pour le CA c'est de l'histoire ancienne, mais chez les collègues cet épisode est encore bien présent. Le CA aurait pu faire un geste», souligne le président. L'assemblée SEV du 8 décembre a donc accepté ce résultat en serrant les dents. Si sur les

questions pécuniaires c'est la soupe à la grimace, tout n'est pas à jeter. La direction prend à sa charge cette année l'augmentation des primes d'assurances ANP et la hausse des AG-FVP. Les annuités pour les ayants droit sont maintenues et le CA a débloqué 25 000 fr. pour l'amélioration des locaux de services. Le comité de section est invité à récolter les idées des collègues. A noter qu'au départ cet argent était destiné à verser une prime au mérite à environ 25 % du personnel, ce que le comité de négociation de la section a catégoriquement refusé avec le mot d'ordre: pas de salaire ni de prime au mérite! «Sur ce point nous avons obtenu gain de cause et c'est une excellente chose surtout que les critères pour établir le mérite n'étaient pas définis!», explique Stéphane Chevalier.

En manque de WC...

Le comité a par ailleurs appris de la bouche de collègues chauffeurs que malgré un combat de près de trois ans, toutes les lignes n'ont pas de WC, certains ayant été rendus inaccessibles. Les collègues du dépôt de Cossonay sont toujours logés dans un container de chantier qui sert de vestiaire, local de pause et bureau pour le chef d'équipe, ce qui contraint les collègues à aller prendre leur pause à la boulangerie du coin ou au volant de leur bus. De même, ils n'ont toujours pas d'eau chaude pour se laver les mains et nettoyer les bus... Le directeur de la SAPJV (à qui appartient le bâtiment) refuse de louer les locaux de service et de laisser l'accès aux WC des chauffeurs MBC... qui sont des anciens employés de la SAPJV. La perte des lignes Car Postal par la SAPJV au profit

des MBC a eu des dommages collatéraux aux dépens de chauffeurs qui n'y sont pour rien... «Notre direction est intervenue. Nous espérons un déblocage de la situation pour les collègues.»

Élément réjouissant à souligner: la section, forte de quelque 100 membres au 31 décembre 2014, a vu l'arrivée de 18 nouveaux membres. Le président a félicité les collègues présents pour l'excellent travail de recrutement en 2014.

Carlos Chamusca est nommé vice-président route pour l'année 2015 en remplacement de Pascal Trosset qui se retire pour raisons de santé.

En fin de soirée, l'assemblée a eu droit à un exposé de Michel Béguelin sur la politique des transports en Suisse.

Vivian Bologna

INFO

Un excellent accord salarial au MOB

Il y a des négociations salariales qui donnent le sourire. Le résultat obtenu par le SEV au MOB en fait partie. Le comité de section MOB, présidé par Daniel Monod, en est satisfait. Baptiste Morier, secrétaire syndical en charge du dossier jusqu'à la fin 2014 – dès janvier c'est Jérôme Hayoz qui reprend le flambeau – confirme: «Le résultat obtenu va au-delà de nos espérances. Il porte sur deux années – 2015 et 2016 – avec 1,4 % de progression de la masse salariale en 2015 pour les annuités ainsi qu'une prime de 600 fr. pour chaque employé-e. Un bonus qui tombera avec la paie de janvier. En outre, l'entreprise verse 675 000 fr. pour la caisse

de pension.» Voilà pour 2015. Et ce n'est pas tout: pour 2016, le MOB donnera 100 fr. par mois pour la revalorisation des salaires à chaque employé-e. Une augmentation réelle et pérenne à laquelle vient s'ajouter l'augmentation nécessaire de la masse salariale pour garantir la promotion individuelle liée à la CCT. Sans oublier 300 000 fr. au moins pour la caisse de pension. Baptiste Morier est en outre satisfait de la prime de 200 fr. obtenue cette année pour les apprenti-e-s de 3^e et 4^e année. «Il s'agit là d'une très bonne nouvelle vu que les apprenti-e-s sont exclu-e-s du champ d'application de la CCT.»

Vivian Bologna

LA MOBILISATION AUX VMCV A PAYÉ

Dire que l'automne syndical aux VMCV a été chaud est un euphémisme. On se souvient de l'assemblée extraordinaire explosive de la mi-octobre avec pour cause les horaires de travail des conducteurs et conductrices et le sous-effectif permanent. On se souvient d'une assemblée ordinaire à la mi-novembre où le calme était revenu mais où les négociations salariales ont été acceptées avec un gros «mais».

Manifestement, ces turbulences – qui feront l'objet d'un bilan entre le SEV et la direction le 2 février – auront au moins permis de retrouver un dialogue constructif et d'arriver à un résultat jugé bon par le comité de section emmené par le président Enzo Verme. Un comité de section qui a été fortement sollicité cette année et qui peut avoir le sentiment du devoir accompli. «Le personnel n'avait pas accepté qu'il n'y ait pas de prime après l'année chargée et avait donné mandat au syndicat de retourner à la table des négociations salariales pour obtenir au moins une centaine de francs. Opération réussie puisque la direction offre une prime unique de 300 fr. pour chaque collaborateur et collaboratrice!», se réjouit Baptiste Morier, secrétaire syndical en charge du dossier à la fin 2014. Il est désormais remplacé par Jérôme Hayoz qui

a repris le poste d'Olivier Barraud. Cette prime vient s'ajouter aux autres éléments déjà négociés et acceptés. La promotion dans les échelons est garantie. L'autre amélioration de taille se trouve dans la revalorisation de la progression du personnel administratif et technique. «100 francs par mois et ce chaque année au lieu d'une hausse annuelle se situant entre 40 fr. et 60 fr.», se félicite Enzo Verme. Si la CCT prévoit des progressions régulières pour les conducteurs et conductrices, ce n'est pas le cas pour le personnel administratif et technique, dont les grilles salariales stipulent les minimas et les maximas sans en préciser le rythme de progression. Cette anomalie est ainsi temporairement supprimée avant qu'elle ne fasse l'objet d'une sérieuse remise en question dans la future CCT VMCV/MOB.

Pour le reste, notons la revalorisation de l'indemnité de nuit et du dimanche (+0.50 fr./heure), l'extension de l'indemnité de repas (accordée le soir également), la prime en cas de suppression de congé planifié (20 fr. par jour pour les trois premiers puis, dès le 4^e jour, forfait global de 100 fr.), ainsi que la comptabilisation à 200 % du travail effectué en cas de rappel sur un jour de congé. Enfin, l'entreprise verse 720 000 fr. en faveur de la caisse de pension.

vbo