

N° 13/6.18

[PRÉAVIS N° 13/3.18](#)

RÉPONSE AU POSTULAT DU GROUPE SPI "POUR UNE CERTIFICATION « EQUAL-SALARY » DU PERSONNEL DE LA VILLE"

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

La Commission chargée de l'étude de ce préavis composée de Mesdames Alizée DE LA HARPE, Aline DUPONTET, Laure JATON, Sandra PALMIERI, Messieurs Marc LAMBRIGGER, Philippe LAURENT et Richard BOUVIER, président-rapporteur, s'est réunie le mardi 17 avril 2018, afin de prendre connaissance du préavis cité en titre et d'établir sa détermination présentée par le présent rapport.

La Commission tient à remercier Monsieur Vincent JAQUES, Syndic, ainsi que Madame Laure HAUSWIRTH, Cheffe du service des ressources humaines, pour leur disponibilité, pour les explications transmises et pour les réponses à nos questions.

1 PRÉAMBULE

Le postulat mentionné sous rubrique a été déposé lors du Conseil de mars 2016.

Lors du Conseil de septembre 2016, la Municipalité ne s'est pas opposée à sa prise en considération. Le Conseil a décidé de renvoyer le postulat en commission pour étudier la prise en considération de ce dernier.

La commission a rendu son rapport lors du Conseil de février 2017, rapport qui recommande la prise en considération du postulat.

La Municipalité a soumis au conseil le présent préavis lors de la séance de mars 2018. En résumé, la Municipalité propose dans son rapport de procéder par étapes :

1. Revoir la convention collective (compétence municipale). Ce point est en cours et à bout touchant.
2. Revoir avec l'aide d'un spécialiste la grille des salaires (si elle devait être modifiée, elle devra être soumise au Conseil communal).
3. Effectuer une analyse avec le logiciel Logib mis à disposition gratuitement par le Bureau fédéral de l'égalité.
4. Effectuer une certification « Equal-salary » si le résultat de l'analyse avec Logib fait ressortir une différence de plus de 5% entre le salaire des hommes et des femmes.
5. Dans ce cas, donc uniquement si nécessaire, le montant de la certification d'environ CHF 28'000 serait porté au budget.

Lors de la séance de commission, M. Vincent JAQUES et Mme Laure HAUSWIRTH nous ont clairement expliqué la situation ainsi que leur proposition de procéder par étape. Il a également été soulevé qu'il n'y a jamais eu d'analyse formelle mais qu'autant la convention du personnel, que la politique du personnel et que les procédures d'engagement devraient assurer des salaires égaux entre hommes et femmes pour un travail égal.

2 QUESTIONS - RÉPONSES

1. Qui va analyser le résultat de Logib ?

Cela n'a pas encore été formellement défini, mais cela sera certainement la cheffe de service et une délégation municipale. De plus, l'Office fédéral de l'égalité offre son appui pour l'utilisation et l'analyse des résultats de Logib.

2. Madame HAUSWIRTH a-t-elle déjà effectué ce genre d'analyse ?

Non, mais elle a des contacts avec d'autres responsables RH qui l'ont fait.

3. Pourquoi cette séquence, pourquoi ne pas avoir commencé par Logib, ensuite l'audit si nécessaire et pour terminer la révision de la grille et de la CCT ?

Cette séquence a été jugée logique par la Municipalité étant donné, d'une part que les négociations de la CCT avec les partenaires sociaux étaient déjà en cours, et d'autre part que s'il devait y avoir une différence entre les salaires des hommes et des femmes elle ne proviendrait pas de la CCT ou de la grille mais de la négociation de l'enclassement lors des engagements.

4. Au point 5 du préavis, il est mentionné que 281 collaborateurs sont soumis à la CCT, combien de collaborateurs ne sont pas soumis à la CCT ?

Environ 150, il s'agit par exemple des auxiliaires du théâtre, des gardes bains, des jeunes qui procèdent aux nettoyages l'été, etc.

5. Avec environ 300 collaborateurs (sous-entendu pas des milliers), comment-est-il possible d'avoir des différences de salaires entre les hommes et les femmes ?

Monsieur Vincent JAKUES précise tout d'abord que la Municipalité ne dit pas et ne pense pas qu'il y ait de différences. Lors de la discussion nourrie concernant cette question il en ressort, tout comme pour la question 3, que s'il devait y avoir des différences elles proviendraient de l'enclassement lors de l'engagement. La difficulté lors de l'engagement est de quantifier et qualifier les expériences professionnelles et non-professionnelles des nouveaux collaborateurs.

Depuis plusieurs années, cet enclassement est contrôlé et validé « à l'aveugle » par deux personnes (la cheffe de service et son adjointe).

Un commissaire fait remarquer qu'il serait peut-être plus judicieux de s'orienter vers un salaire en fonction des compétences en lieu et place de la seule expérience.

6. Quel est le nombre de femmes au niveau des cadres ?

Sur 34 cadres, 15 sont des femmes.

7. Peut-on connaître le salaire moyen des femmes cadres et des hommes cadres, pour avoir une première idée ?

Cette information n'a pas été communiquée à la commission. Après discussion la commission n'a pas insisté pour les obtenir pour des raisons de confidentialité et d'interprétation.

8. Quel est le calendrier prévu pour ces différentes étapes

La CCT devrait en principe être signée d'ici la fin de l'année. Si la grille des salaires devait être revue, un préavis serait déposé au Conseil communal début 2019.

L'analyse Logib serait réalisée en parallèle. Si l'audit s'avérait nécessaire, il serait réalisé en 2019.

9. Question à Aline Dupontet (postulante) : pouvez-vous nous fournir quelques exemples, quelques cas de différences de salaires hommes/femmes auxquels vous avez pensés en déposant le postulat ?

Aline Dupontet n'a pas d'exemple précis au sein de l'administration communale. Elle n'a pas été interpellée sur un cas particulier. Mais il est fort probable qu'il puisse y avoir des cas au sein de notre administration, particulièrement parmi les anciens collaborateurs (engagement ancien). Des exemples, hors collaborateurs de la commune de Morges, sont présentés. Dans chaque cas cité, la différence de salaire provient de la négociation à l'engagement. Et c'est un fait que le salaire fixé à l'entrée conditionne la progression salariale tout au long de la carrière professionnelle, donc peut provoquer une inégalité salariale entre un homme et une femme au moment de l'engagement, à cause de la capacité de négociation.

10. Est-ce qu'une certification Equal Salary a un sens ? A-t-elle déjà été réalisée pour des entreprises de cette taille, sous-entendu aussi petite ?

Oui.

3 CONCLUSION

Le postulat propose une solution, parmi d'autres, pour certifier que l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes est réelle au sein de l'administration communale.

La Municipalité, qui pense que l'égalité devrait être garantie par la CCT et sa politique du personnel, et qui est soucieuse des deniers publics, propose d'effectuer cet audit uniquement si nécessaire comme indiqué dans le préavis et résumé dans le présent rapport.

Autant la discussion a été longue et intéressante, autant les présentes conclusions ont été prises rapidement et à l'unanimité.

La commission est bien entendu d'accord que l'égalité des salaires doit être effective dans notre administration et que la certification doit être effectuée uniquement si nécessaire.

Le souci de la commission avec la solution proposée est que le Conseil communal perde le contrôle sur cette question fondamentale et ne puisse jamais être assuré de cette égalité.

La commission propose donc que la Municipalité procède comme prévu, soit : revoir la convention collective, revoir avec l'aide d'un spécialiste la grille des salaires et effectuer une analyse avec le logiciel Logib. Mais au lieu de décider elle-même de procéder ou non à une certification, elle devra revenir vers le Conseil avec un nouveau préavis. Ce préavis étayé expliquera, soit que l'égalité est vérifiée et qu'un audit n'est pas nécessaire, soit au contraire justifiera et demandera un montant pour un audit.

La commission demande donc le renvoi en Municipalité du présent préavis, non pas pour un désaccord sur le fond, mais sur les éléments sur lesquels le Conseil doit se prononcer.

D'un commun accord avec la postulante, la commission émet le vœu que si un audit devait être nécessaire, que le recours à d'autres certifications que « Equal-salary » soient étudiées et éventuellement préférées.

Vu ce qui précède, nous vous prions, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir voter les conclusions amendées suivantes :

LE CONSEIL COMMUNAL DE MORGES

- vu le préavis de la Municipalité,
- après avoir pris connaissance du rapport de la commission chargée de l'étude de cet objet,
- considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide :

1. de renvoyer le préavis à la Municipalité afin qu'elle puisse revenir avec un nouveau préavis lorsqu'elle aura terminé ses démarches en tenant compte du vœu et des remarques du présent rapport,
2. de dire, qu'en l'occurrence et à ce stade, il n'est pas répondu au postulat du Groupe SPI « Pour une certification « Equal-salary » du personnel de la ville ».

au nom de la commission
le président-rapporteur

Richard Bouvier

Rapport présenté au Conseil communal en séance du 20 juin 2018.