

N° 48/12.20

RAPPORT COMPLÉMENTAIRE DE LA MUNICIPALITÉ AU [POSTULAT DU GROUPE SPI](#) "POUR UNE CERTIFICATION "EQUAL SALARY" DU PERSONNEL DE LA VILLE"

---



**Municipalité en corps**

**Rapport présenté au Conseil communal en séance du 2 décembre 2020**

**Première séance de commission : mardi 15 décembre 2020 à 18h30 par visioconférence**

**TABLE DES MATIERES**

<b>1</b>	<b>PRÉAMBULE .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>BASE LÉGALE, CADRE RÉGLEMENTAIRE .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>CONSTAT .....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>MÉTHODOLOGIES.....</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>PERSONNEL DE LA VILLE DE MORGES EN QUELQUES CHIFFRES.....</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	<b>CALENDRIER D'ACTION.....</b>	<b>5</b>
<b>7</b>	<b>ASPECTS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE .....</b>	<b>6</b>
<b>8</b>	<b>CONCLUSIONS .....</b>	<b>7</b>

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs,

## 1 PRÉAMBULE

Par la présente, la Municipalité répond au postulat du Groupe SPI "Pour une certification "equal salary" du personnel de la ville" déposé lors de la séance du Conseil communal du 2 mars 2016. Un premier rapport (N° 13/3.18) avait été présenté au Conseil communal, néanmoins, celui-ci avait considéré, lors de sa séance du 20 juin 2018, qu'il n'avait pas été entièrement répondu au postulat. Il avait donc prié la Municipalité de revenir avec un nouveau rapport après avoir terminé les démarches, tenant compte du vœu et des remarques de la commission.

Le postulat demande d'entreprendre des démarches pour certifier la commune de Morges employeur "equal salary", prouvant ainsi qu'elle met en pratique une politique salariale équitable entre les femmes et les hommes. Les postulants précisent qu'une telle certification se révèle bénéfique pour les activités et motivant pour les collaboratrices et les collaborateurs.

Ce thème retient l'attention au plus haut niveau des institutions en Suisse. En effet, M. Alain Berset, Conseiller fédéral en charge du Département fédéral de l'intérieur, considère qu'en matière de promotion de l'égalité salariale, le secteur public se doit de montrer l'exemple. Pour ce faire, il a lancé une charte pour l'égalité salariale dans le secteur public en partenariat avec les cantons et les communes. Dans l'intervalle, une révision de la loi sur l'égalité est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2020, stipulant dans son article 13a l'obligation d'effectuer une analyse de l'égalité des salaires pour les employeurs qui occupent un effectif d'au moins 100 travailleuses et travailleurs. L'analyse de l'égalité des salaires est répétée tous les quatre ans.

Dans sa détermination, la Municipalité a confirmé que l'égalité des salaires entre femmes et hommes est un enjeu important. De plus, le secteur public a un rôle d'exemple dans la promotion de l'égalité salariale. La Ville est d'ores et déjà dotée de conditions cadres permettant de remplir cet objectif de par la Convention collective de travail de droit public (CCT) ainsi que la politique du personnel. Néanmoins, lors du dépôt de la réponse au postulat, aucune analyse statistique n'avait été effectuée afin de prouver que l'égalité était bel et bien réalisée. Depuis, une auto-analyse a été effectuée sur la période de janvier 2019. De plus, la Municipalité a procédé à l'analyse du système de rémunération, aboutissant au maintien de l'échelle des traitements de la CCT de la Ville de Morges entrée en vigueur en janvier 2012. En revanche, cette analyse a abouti à la revalorisation d'un certain nombre de fonctions qui avaient évolué dans l'intervalle.

## 2 BASES LÉGALES, CADRE RÉGLEMENTAIRE

Le cadre réglementaire lié à la question de l'égalité salariale est le suivant :

- Art.8 al.3 de la Constitution fédérale :  
*"L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale".*
- Art. 3 al. 1 et 2 de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) :  
*"Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement.  
L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail."*
- Convention collective de la Ville de Morges, page 5 :  
*"L'égalité homme/femme, telle que définie par la Constitution fédérale, doit être respectée avec chaque article de la présente convention."*
- Politique du personnel de la Ville de Morges, article 11 :  
*"Nous pratiquons une politique de rémunération équitable et compétitive. Pour un travail égal, un homme et une femme reçoivent un salaire égal."*

L'échelle des salaires de la Ville prend en compte les critères suivants : la norme moyenne des autres administrations de même importance, les salaires recommandés par les organisations professionnelles, les exigences du poste, les responsabilités, l'ancienneté, l'indice du coût de la vie ainsi que les possibilités financières de la Commune.

### 3 CONSTAT

Une fiche d'information diffusée le 22 août 2017 par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) rappelle qu'il existe, dans le secteur public, un écart de salaires moyen de 16.6% entre femmes et hommes (données 2014). Cette différence s'explique par des facteurs objectifs tels que la position professionnelle, l'ancienneté ou le niveau de formation. Il subsiste toutefois un écart inexpliqué de 7% au détriment des femmes.

Dans ce document, il est également rappelé que les systèmes de salaires modernes avec des classes salariales bien définies ne garantissent pas une totale équité. Les distorsions existent. Celles-ci peuvent nuire à l'image et peuvent également avoir un impact financier, si, suite à une plainte, des salaires de collaboratrices doivent être versés avec un effet rétroactif de 5 ans.

Il existe principalement un biais pouvant induire les éventuelles inégalités salariales. Le salaire à l'embauche est fixé de manière à tenir compte des compétences acquises par la collaboratrice ou le collaborateur de par sa formation initiale et son expérience. Dans le système en vigueur à la Ville de Morges, elle/il occupe une fonction colloquée dans l'une des 9 classes de la grille des traitements, chaque classe comprenant 40 échelons. Le salaire initial dépend donc de la formation professionnelle et des années d'expérience en relation avec la fonction occupée, prises en compte pour fixer l'échelon. La classe de salaire quant à elle est prédéfinie pour chaque fonction et figure dans la description de fonction. Ceci est de la compétence de la Municipalité. Le Service des ressources humaines établit et soumet en Municipalité le salaire initial (en précisant la classe et l'échelon) selon une procédure interne similaire à d'autres administrations, en prenant soin d'effectuer un double contrôle (deux personnes font une simulation et comparent le résultat afin qu'il soit cohérent et conforme).

Le Service des ressources humaines de la Ville de Morges s'est doté d'un système de contrôle interne visant à garantir la fixation du salaire initial le plus équitable pour chaque nouvelle collaboratrice et nouveau collaborateur. Il faut noter que depuis l'entrée en vigueur de la CCT, aucune plainte n'a été déposée pour inégalité de salaire entre femmes et hommes.

### 4 MÉTHODOLOGIES

L'application Logib, mise à disposition par la Confédération en 2006, est un instrument permettant d'effectuer un auto-contrôle de l'égalité salariale. Il n'exige pas de logiciel spécifique et est basé sur l'application Excel. Il peut être utilisé par les entreprises employant plus de 50 collaboratrices et collaborateurs. Le modèle statistique sur lequel s'appuie Logib a été analysé en profondeur en 2015 dans le cadre d'une étude scientifique qui a confirmé qu'il était adapté (Dr Steve Binggeli, économiste BFEG).

L'instrument Logib est méthodologiquement basé sur l'analyse de régression.<sup>1</sup> En Suisse, l'analyse de statistiques entre plusieurs variables est acceptée par les tribunaux pour traiter les cas liés à l'égalité salariale. Le salaire (en tant que variable dépendante) est expliqué par des facteurs ayant un effet sur le salaire (variables indépendantes). Cette analyse est utilisée lors du contrôle des marchés publics de la Confédération, le modèle met en évidence une discrimination systématique ou globale. En revanche, il n'identifie pas la discrimination individuelle.

Il existe par ailleurs des certifications comme "Fair compensation", effectuée avec l'association suisse pour système de qualité et de management (SQS), ainsi que "equal-salary", effectuée en association avec un mandataire en ce qui concerne la phase d'audit.

---

<sup>1</sup> L'analyse de régression est une méthode statistique de modélisation des relations entre différentes variables (dépendantes et indépendantes). Elle est utilisée pour décrire et analyser les relations entre les données.

La certification "equal salary" permet d'identifier les éventuels biais et ainsi de mettre sur pied des mesures correctives, si nécessaire. Elle est effectuée par un cabinet spécialisé dans les audits. Son coût est assez élevé et nécessite de mettre à disposition des ressources internes.

## 5 PERSONNEL DE LA VILLE DE MORGES EN QUELQUES CHIFFRES

Répartition femmes/hommes (au 31 décembre) :

	2018	2019
Femmes	161	172
Hommes	125	123
Nombre de collaborateurs/trices soumis à la CCT	286	295

En 2019, les femmes représentent 58 % du personnel communal.

## 6 CALENDRIER D'ACTION

Comme prévu dans la calendrier d'action présenté en 2018, la Municipalité a initié un processus de révision de la CCT avec les partenaires sociaux. Les discussions sont encore en cours. En parallèle, elle a mandaté un cabinet spécialisé dans l'analyse des systèmes de rémunération ayant pour mandat :

- de proposer un référentiel d'évaluation des fonctions (qui sera l'outil de référence dorénavant) ;
- d'évaluer et classer les fonctions, proposer des mesures d'ajustement si nécessaire ;
- d'effectuer une comparaison des pratiques du marché en matière de rémunération ;
- d'identifier la nécessité ou non d'un changement de l'échelle des traitements.

L'analyse a abouti à la conclusion que la grille actuelle comprenant 9 classes est adéquate. Elle permet de rester compétitif par rapport aux employeurs du domaine public comparables et garantit une équité interne. En revanche, les propositions concernant la classification des fonctions ont été analysées de manière approfondie par la délégation municipale aux ressources humaines puis ont fait l'objet de décisions de la Municipalité menant à la revalorisation des titulaires au sein de l'administration communale. Plus de deux tiers des titulaires sont des femmes.

En parallèle, suite à la migration sur un nouvel outil de paie (ABACUS salaires), il a été plus aisé de procéder à l'auto-analyse, laquelle a dès lors été effectuée sur la période de janvier 2019. Cette analyse a porté sur les rémunérations du personnel soumis à la CCT, soit 288 personnes (164 femmes et 124 hommes). Le résultat obtenu a démontré, qu'à conditions égales par ailleurs, les femmes gagnent 1,4% de moins que les hommes. Ce résultat a été qualifié de satisfaisant, sachant qu'une tolérance a été fixée à 5% par la Confédération.

Fort de ce constat, la Municipalité a signé, le 21 novembre 2019, la charte sur l'égalité salariale dans le secteur public, réaffirmant la détermination de rendre effectif le principe constitutionnel de salaire égal pour un travail de valeur égale.





Journée nationale pour l'égalité des salaires dans les secteurs publics et parapublics du 28 novembre 2019 en présence de M. le Conseiller fédéral Alain Berset, M. Eric Züger, Municipal, et Mme Laure Hauswirth, cheffe du Service des ressources humaines représente la Ville de Morges.

Suite à ces différentes phases, il apparaît aux yeux de la Municipalité que la certification (évaluée à CHF 28'800.00 hors frais de mission et TVA) n'est pas indispensable. En revanche, la révision de la Loi fédérale sur l'égalité implique que tout employeur de plus de 100 personnes procède à une analyse de l'égalité des salaires, puis de la faire vérifier par des spécialistes externes, au plus tard en juillet 2021. En cas de non-respect de l'égalité, un contrôle devra être effectué tous les 4 ans. Si l'égalité des salaires est respectée, une dispense est accordée. Le montant nécessaire est porté au budget de fonctionnement de l'année 2021, car la prochaine analyse est prévue sur la période de janvier 2021.

## 7 ASPECTS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

À l'issue d'un important processus de négociation, les 193 États-membres des Nations Unies, dont la Suisse, ont approuvé, en septembre 2015 à New York, un ambitieux programme de développement durable, l'Agenda 2030. Les 17 objectifs de développement durable (ODD) et leurs 169 cibles (sous-objectifs) forment la clé de voûte de l'Agenda 2030.

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des défis majeurs du développement humain dans le monde. L'égalité est non seulement une question politique et éthique, mais aussi une garantie de l'efficacité des politiques de développement. En renforçant les droits des femmes, c'est l'humanité entière qui progresse. La réponse à ce postulat conforte la Municipalité dans sa volonté de tendre vers l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

## 8 CONCLUSIONS

La Municipalité souhaite s'assurer que la politique salariale de la Ville de Morges est mise en pratique de manière à garantir l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes.

L'analyse du système de rémunération a été effectuée en procédant par ordre et par priorité. Aussi, la collocation des fonctions a été adaptée en janvier 2020. Par ailleurs, l'auto-analyse de l'égalité des salaires, effectuée en janvier 2019, montre qu'à conditions égales par ailleurs, les femmes gagnent 1,4% de moins que les hommes. Les revalorisations de collocation des fonctions à la hausse concernant pour plus de deux tiers des femmes, cet écart va être progressivement comblé.

Ainsi, la certification "equal salary" ne semble pas nécessaire, la situation étant favorable. En revanche, l'analyse de l'égalité des salaires sera à nouveau faite en 2021 et le budget nécessaire pour mandater des experts externes afin de vérifier le résultat est prévu au budget de fonctionnement des ressources humaines en 2021. Les résultats seront publiés à l'interne et à l'externe par les canaux appropriés.

Par le présent rapport, la Municipalité estime avoir répondu à l'objectif recherché en procédant à une auto-analyse des rémunérations avec un résultat satisfaisant.

Vu ce qui précède, nous vous prions, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir voter les conclusions suivantes :

### LE CONSEIL COMMUNAL DE MORGES

- vu le rapport 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 prendre acte du présent rapport ;
2. de dire qu'il est ainsi répondu au postulat du Groupe SPI "Pour une certification « equal salary » du personnel de la ville".

**Adopté par la Municipalité dans sa séance du 23 novembre 2020.**

le syndic

le secrétaire

Vincent Jaques

Giancarlo Stella