

N° 6/2.21

[RAPPORT MUNICIPAL N° 48/12.20](#)

**RAPPORT COMPLÉMENTAIRE DE LA COMMISSION AU POSTULAT DU GROUPE SPI "POUR UNE CERTIFICATION EQUAL SALARY DU PERSONNEL DE LA VILLE"**

---

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs,

La commission chargée de l'étude de ce rapport complémentaire composée de Mesdames Janine DEVAUD, Aline DUPONTET, Béatrice GENOUD-MAURER, Dominique KUBLER-GONVERS, Messieurs Christian HUGONNET, Marc LAMBRIGGER et Jean-Bernard THULER, président rapporteur, s'est réunie le mardi 15 décembre 2020 par visioconférence afin de prendre connaissance du rapport complémentaire cité en titre et d'établir sa détermination présentée par le présent rapport. La commission tient à remercier Mesdames Laure HAUSWIRTH, Sylvie PODIO et Monsieur Vincent JAKUES pour leur disponibilité, pour les explications détaillées transmises et pour les réponses à nos questions.

## **1 PRÉAMBULE**

Felix Leclerc, l'an 1. *Tu exigeras juste salaire la tête haute mais ne détruiras rien, vandales et braconniers sont des profanateurs et méritent potence. Tu feras face au loup, dénonceras le fourbe, trop de temps, trop longtemps la terre fût aux lâches, aux oisifs, aux tricheurs...*

Au nom du groupe SPI, Madame Aline Dupontet a déposé le postulat en titre lors du conseil communal de mars 2016. Son intention est d'inviter la Municipalité à entreprendre les démarches permettant de certifier la commune de Morges comme employeur « equal salary » afin de garantir une égalité salariale entre femmes et hommes. Cette certification est accompagnée par l'observatoire universitaire de l'emploi de Genève (OUE).

Dans sa séance du mois de septembre 2016, le Conseil communal a décidé de renvoyer le postulat en commission pour étudier la prise en considération de ce dernier. La commission a rendu son rapport qui recommande la prise en considération du postulat, lors du Conseil communal de février 2017.

La Municipalité a soumis au Conseil communal, dans sa séance de mars 2018, le préavis [N°13/3.18](#) intitulé "Réponse au postulat du groupe SPI pour une certification equal salary du personnel de la ville" qui détaille les étapes proposées soit : la révision de la convention collective, un réexamen de la grille salariale et un auto-contrôle de l'égalité salariale au moyen de l'application « Logib ». Cette application détermine la pertinence d'une certification si le résultat de l'analyse démontre un écart de plus de 5% entre les salaires des femmes et des hommes. Dans ses conclusions, la Municipalité procède au travail d'analyse détaillé ci-dessus et estime avoir répondu au postulat du Groupe SPI.

Dans le rapport N° 13/6.18 de la commission chargée de l'étude de cet objet, les questions posées illustrent le travail en cours. Dans ses conclusions, elle demande le renvoi du préavis à la Municipalité, qui devra revenir vers le conseil avec un préavis complémentaire lorsqu'elle aura terminé ses démarches, en tenant compte du vœu et des remarques du rapport de la commission. La Municipalité souligne que la difficulté lors de l'engagement est de quantifier et qualifier les expériences professionnelles et non-professionnelles des nouveaux collaborateurs. Un commissaire fait remarquer qu'il serait plus judicieux de s'orienter vers un salaire en fonction des compétences en lieu et place de la seule expérience.

Dans le rapport présenté au Conseil communal N° 48/12.20 en séance du 2 décembre 2020, la Municipalité revient avec un nouveau rapport qui tient compte du vœu et des remarques demandées.

Dans l'intervalle de ces réflexions, nous apprenons qu'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. Avec ses 288 collaboratrices/teurs soumis à la convention collective, la ville de Morges est bien entendu concernée.

La Municipalité a procédé à l'analyse du système de rémunération concluant que la grille actuelle, comprenant 9 classes, est adéquate, et cela même si elle a conduit à une 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 le nouvel outil de paie *ABACUS salaires*, il a été aisé de procéder à l'auto-évaluation effectuée en janvier 2019. Cette analyse a porté sur les rémunérations du personnel soumis à la CCT, soit 164 femmes et 124 hommes. Le résultat obtenu a démontré, qu'à fonctions égales les femmes gagnent 1,4% de moins que les hommes. Sachant que la Confédération a fixé un taux de tolérance de 5%, la Municipalité qualifie ce résultat de satisfaisant. La Municipalité renonce à une certification évaluée à CHF 28'800.00. En cas de non-respect de l'égalité, un contrôle devra être effectué tous les quatre ans. Si l'égalité est respectée, une dispense est accordée. La prochaine analyse est prévue sur la période de janvier 2021.

Dans ses conclusions, la Municipalité s'engage à combler progressivement cet écart par les revalorisations, à la hausse, de colocation des fonctions. Cette opération concerne pour plus de deux tiers des femmes.

Elle estime avoir répondu à l'objectif recherché et dire qu'il est ainsi répondu au postulat du groupe SPI "Pour une certification equal salary du personnel de la ville".

## 2 TRAVAIL DE LA COMMISSION

Lors de la séance de commission réunie pour débattre du rapport complémentaire de la Municipalité, nous avons eu accès aux détails de l'analyse effectuée, sous la conduite de Madame Laure HAUSWIRTH, épaulée de Madame la Municipale Sylvie PODIO et de Monsieur le Syndic Vincent JAQUES.

La commission salue l'état d'esprit dans lequel la Municipalité a travaillé. Elle constate le souci permanent de comprendre, d'analyser, de corriger cette situation lors de l'exposé des motifs qui a guidé ses travaux. Elle confirme avoir obtenu toutes les réponses nécessaires afin de se déterminer de façon objective et documentée.

Questions de la commission :

- Pour répondre à une certification du type « equal salary » la commune dispose-t-elle des outils d'analyse correspondant ? *Oui, nous avons les moyens de répondre aux attentes des analystes.*

- La différence salariale entre femmes et hommes de 1,4% est-elle identifiable ? *Non il semble que le facteur déterminant de cette différence se situe lors de l'engagement. 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 de par la formation initiale et l'expérience des candidat-e-s.*
- selon le résultat de l'analyse obtenu qui signale un écart de 1,4% en défaveur du personnel féminin et selon la loi sur l'égalité salariale, vous seriez au bénéfice d'une dispense de contrôle. Pensez-vous utiliser cet avantage ? *Non, cet écart salarial ne nous satisfait pas, nous souhaitons réduire ce dernier par des analyses régulières du système de rémunération de nos collaboratrices/teurs tous les quatre ans. Nous pourrions même imaginer une cadence rapprochée si l'écart ne diminue pas afin d'y apporter des actions correctives.*
- Les syndicats sont-ils associés à ces démarches ? *Non, les syndicats sont associés aux diverses négociations de la convention collective de travail. Les engagements de personnel sont de la compétence de la Municipalité et se réalisent dans le cadre défini par la CCT.*

En introduction des échanges de la commission, Madame Dupontet tient à préciser que depuis le dépôt de son postulat, de nouvelles dispositions sont apparues :

- une révision de la loi sur l'égalité salariale, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2020, stipule l'obligation d'effectuer une analyse de l'égalité des salaires ;
- le service des ressources humaines s'est doté d'un système de contrôle interne visant à garantir un salaire équitable bénéficiant d'un nouvel outils de paie (ABACUS) et favorisant l'auto-analyse ;
- le service a également travaillé avec l'application LOGIB, mis à disposition par la Confédération, qui permet un auto-contrôle de l'égalité salariale.
- La commune de Morges a signé la charte sur l'égalité salariale dans le secteur public le 21 novembre 2019 ;
- le rapport complémentaire de la Municipalité qui nous indique un écart de 1,4% en défaveur des femmes.

Elle constate que tous ces éléments contribuent au bien-fondé de sa démarche mais surtout qu'ils répondent en grande partie aux questions du postulat.

Dès lors, les discussions se sont centrées sur la possibilité de réaliser une analyse du système de rémunération tous les deux ans de manière à comprendre et à diminuer l'écart salarial constaté. La commission ne se satisfait pas d'un tel écart. Les résultats des travaux du service concerné peuvent être communiqués à la commission de gestion.

C'est à l'unanimité que la commission a voté les conclusions suivantes :

### 3 CONCLUSION

A la lecture du rapport complémentaire de la Municipalité au postulat du groupe SPI "Pour une certification Equal Salary du personnel de la ville", après avoir porté une oreille attentive aux explications complémentaires de la délégation municipale, après avoir débattu de l'égalité salariale que le postulat évoquait, la commission, convaincue des positions similaires de la Municipalité et des postulants propose d'accepter les conclusions du rapport complémentaire de la Municipalité N° 48/12.20 et dépose le vœu suivant :

*La commission invite la Municipalité à analyser le système de rémunération de ses collaborateurs tous les deux ans dans le but de comprendre et de supprimer l'écart salarial entre femmes et hommes dans notre administration communale, de communiquer le résultat de ses analyses, via la commission de gestion.*

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 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 prendre acte du présent rapport ;
2. de dire qu'il a été répondu au postulat du Groupe SPI "Pour une certification Equal Salary du personnel de la ville".

au nom de la commission  
Le président-rapporteur

J-B. Thüler

**Rapport présenté au Conseil communal en séance du 3 février 2021.**