

RAPPORT DE LA COMMISSION TECHNIQUE CHARGÉE D'EXAMINER LE POSTULAT DE MME V. VILLAIN : "POUR UNE CERTIFICATION EQUAL-SALARY DU PERSONNEL DE LA VILLE"

Monsieur le Président,

Mesdames et Messieurs les Conseillères et Conseillers,

La Commission technique composée de Mesdames :

Sabine Million-Courvoisier, PLR
Anna Pallotta Ladisa, UDC, excusée
Rosanna Vaccaro, Les Verts
Charlotte Gabriel (en remplacement de Mme Véronique Villaine), Socialiste
Béatrice Saxer Brown, GDG, 1er membre rapporteur

s'est réunie jeudi 7 janvier 2016, à 19h30, à Montoly dans la salle Léman, avec le municipale responsable, soit M. Gérald Créteigny.

La commission remercie au préalable M. Créteigny pour sa présence ainsi que pour les informations et réponses aux questions, données lors de cette séance.

La séance a démarré avec plusieurs questions relatives aux problématiques liées à l'embauche des personnes du sexe sous-représenté dans les services et aux conditions salariales pour le personnel de la Ville ; ceci à amener tout naturellement la commission à se pencher ensuite un peu plus sur le processus de recrutement.

Il apparait dans la réponse de la Municipalité du 22 octobre 2015 que la représentativité notamment des femmes dans les fonctions de chefs de services est extrêmement faible. La commission a donc posé plusieurs questions à ce sujet, notamment sur les mesures qui pourraient être prises pour améliorer cet état de fait et a tenté de comprendre les raisons pour lesquelles, mis à part au service de la culture, aucune femme n'exerce une fonction de cheffe de service, dans les domaines divers, tels que le service de la Population, de la Jeunesse etc.

Le processus de recrutement de la Ville de Gland, au jour d'aujourd'hui, est le suivant : pour toutes les fonctions, la responsable RH (RRH) est associée et consultée autant lors de la sélection des dossiers que lors des entretiens d'embauche. Sont présents, lors de ces entretiens, et mis à part la RRH, le chef de service avec en règle générale, la hiérarchie directe et le municipal en charge du dicastère. Ils arrêtent leur choix sur le candidat retenu. Ensuite, c'est la municipalité qui décide *in fine* le candidat retenu.

Quand il s'agit de recruter un chef de service, le processus de recrutement est externalisé auprès d'une société de recrutement. Les candidats retenus sont interviewés par la RRH avec le municipal et le syndic et un *assessment* est en principe effectué.

Ces dernières années, lorsqu'il s'agissait de repourvoir un poste de chef de service, il s'est avéré d'un réel manque de dossiers intéressants pour certains secteurs, au point qu'il a fallu,

dans certains cas, remettre le poste au concours. Par ailleurs, parmi les dossiers jugés comme intéressants, peu de dossiers de femmes en faisaient part.

L'accent a été mis sur les qualifications et expériences liées au poste. Aux dires du municipal, pour les postes de chefs de service, le profil est particulier et la marge entre le profil et le risque de se tromper lors du recrutement est restreinte. Les équipes sont en effet petites en nombre et s'il y a erreur quant au choix du candidat, cela aurait des répercussions (turn-over) que les services ne peuvent se permettre.

Plusieurs questions sont apparues : y a-t-il un effort particulier porté à promouvoir une femme à un poste ? y a-t-il une attention particulière portée à la rédaction des annonces, lors de l'analyse des dossiers de manière à ce que des femmes puissent se sentir encouragées à postuler ? est-ce que des temps partiel sont admis ?

M. Crétegnny a rappelé que cela ne fait que dix ans qu'il y a une responsable RH à Gland et que des procédures en matières de RH ont peu à peu été mises en place et continuent à ce jour de s'améliorer. Pour exemple : modification dans les statuts du personnel, mise en œuvre d'entretiens de développement, évaluation du personnel pour les questions de rémunération. Comme jusqu'à présent, le fait d'une minorité de femmes aux postes de cadres supérieurs n'était pas considéré comme étant un problème en soi, aucun effort particulier n'a été entrepris dans ce sens et le choix d'encourager l'embauche en priorité de femmes pour ces postes n'a pas été pris.

A la Ville de Gland, le temps partiel est accepté pour autant que le travail puisse être fait. Cependant, tous les postes de chefs de service sont à 100%.

La commission relève qu'il n'est plus nécessaire de démontrer que proposer un travail à temps partiel pour un poste de cadre supérieur, par exemple un 90%, est une solution gagnante pour l'employeur et pourrait encourager plus de femmes à postuler à ces fonctions.

M. Crétegnny ajoute que du fait d'une faible rotation de personnel, il peut se passer longtemps sans qu'une mise au concours pour un poste de chef de service ait lieu.

Ensuite, la commission évoque la question de l'échelle des traitements et de l'évaluation des salaires et promotion : il y a six classes actuellement, avec de grands écarts de salaires entre les différentes fonctions et une description pas toujours très claire des qualifications requises pour prétendre à telle ou telle classe.

Le Syndic explique que cette échelle de traitement a été faite sur la base d'un état des lieux à un moment donné et sera redessinée peu à peu. En effet, certains collaborateurs salariés depuis de longues années, présentent des profils un peu atypiques ; lors de leur départ à la retraite, ils seront remplacés par des personnes au profil et aux compétences mieux définies. Une première analyse de la situation a été faite il y a environ quatre ans. Pour certaines personnes, un besoin d'ajustement a été diagnostiqué et un rattrapage a été effectué.

La ville de Gland ne connaît pas d'annuités. Les évaluations de fin d'année, sur la base d'objectifs atteints et autres critères, peuvent donner droit à une augmentation de salaire.

La Municipalité, en optant pour l'autocontrôle à l'aide du logiciel LOGIB du Bureau fédéral de l'égalité, estime qu'une analyse plus fine de la situation pourra à l'avenir être faite. Ce logiciel a l'avantage d'être gratuit et les résultats émis, selon les retours d'entreprises et collectivités

publiques, sont très proches des résultants découlant de la procédure "Equal-Salary". Selon la Municipalité, la certification est surtout une question de faire-valoir pour un employeur.

Il lui a été cependant conseillé que, lors de la première utilisation, elle devrait se faire aider par un mandataire, afin d'accompagner la saisie et l'interprétation des données. Le coût pour cette démarche n'est pas connue à ce jour, mais lorsque le Canton de Vaud a initié cette démarche, le coût pour tout le personnel cantonal, s'est élevé à CHF 20'000.-. En ramenant ce montant à l'échelle des 80 collaborateurs de Gland, le coût ne pourra être que bien plus modeste.

Comme il est écrit dans la réponse de la Municipalité au postulat, il est probable que la loi fédérale sur l'égalité soit modifiée suivant la volonté du Conseil fédéral, pour les employeurs ayant plus de 50 collaborateurs. Ceci conduirait la Ville à effectuer tous les quatre ans une analyse des salaires. L'utilisation dès lors de ce logiciel LOGIB sera tout à fait pertinente.

Ce logiciel LOGIB sera mis en place vraisemblablement lors de la prochaine législature en 2017 et un petit rapport sera fait à l'attention de la Commission de Gestion. Si des inégalités de traitement venaient à être constatées, un rectificatif serait alors envisagé. Mais la Municipalité estime qu'il est peu probable qu'il y ait de telles divergences.

La commission demande alors encore quelques compléments d'information, notamment sur la procédure de promotion pour les collaborateurs et collaboratrices et sur les critères d'attribution de travaux, lors des appels d'offres : est-ce que la Municipalité tient compte de la politique menée en matière d'égalité de traitement entre femmes et hommes au sein des entreprises auxquelles elle confie des mandats ?

M. Créteny explique qu'il n'y a pas de système de promotion : en cas de résultats excellents, un/e collaborateur/trice peut être récompensé/e par une formation payée par l'employeur, qui contribue à perfectionner ses compétences. Cette forme de récompense fait partie de la politique de rémunération que la Ville peut actionner, tout comme la possibilité de proposer des primes ou des augmentations de salaire au mérite, d'une indexation du coût de la vie et d'éventuel rattrapage salarial (voir plus haut).

Quant à la deuxième question, il répond que jusqu'à présent, il n'a pas vu que de tels critères existaient au sein des marchés publics.

Conclusion :

Au regard des différents éléments apportés dans la réponse de la Municipalité en date du 22 octobre 2015 ainsi que des éléments discutés et évalués ci-dessus, les membres de la Commission présents acceptent unanimement la réponse de la Municipalité au postulat. Elle relève avec satisfaction que plusieurs actions ont déjà été menées en matière de politiques des ressources humaines et que des procédures ont été mises en place. Elle voit comme un signe positif la volonté de la Municipalité d'opter pour un outil d'aide à l'analyse des traitements salariaux et de l'application des égalités de traitement.

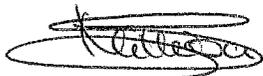
Cependant, la commission émet les vœux suivants :

- Que la Commission de gestion soit tenue informée des avancées de la mise en œuvre de ce projet, notamment en ce qui concerne le mandat donné pour l'accompagnement lors de l'implémentation du logiciel ;
- Que la Commission de gestion ainsi que le Conseil communal puisse être informés de la mise en place du projet LOGIB ;
- Que la Municipalité puisse prêter une attention particulière à encourager la parité dans les fonctions représentatives et de réfléchir à prendre des mesures adéquates en faveur du sexe sous-représenté, notamment en encourageant le temps partiel ;
- Que la Municipalité puisse revoir l'échelle de traitement actuelle, clarifier les énoncés et faire le suivi, voire reconsidérer dans les prochaines années les classes salariales.

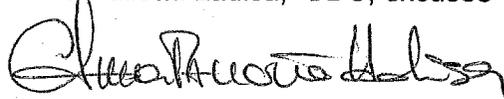
Au vu de ce qui précède, la Commission technique recommande, à l'unanimité de ses membres, de rejeter le postulat de Mme V. Villaine : "pour une certification d'equal salary du personnel de la Ville" et d'accepter la réponse de la Municipalité.

Pour la Commission technique :

Mme Sabine Million-Courvoisier, PLR



Mme Anna Pallotta Ladisa, UDC, excusée



Mme Rosanna Vaccaro, Les Verts



Mme Charlotte Gabriel, Socialiste



Mme Béatrice Saxer Brown, GDG, 1er membre rapporteur



Gland, le 18 janvier 2016