



Case postale 112 - 1530 Payerne

Greffe Municipalité Tél. 026 662 66 26
Fax 026 662 65 27

Au Conseil communal
de et à
1530 Payerne

Payerne, le 9 juin 2022

COMMUNICATIONS DE LA MUNICIPALITÉ

1. La Pati SA, surface du DDP

La parcelle dédiée à la société La Pati SA a fait l'objet de travaux de relevés et de métrages de la part d'un géomètre dans le cadre du fractionnement nécessaire à la création du DDP. Aussi, par la présente communication, la Municipalité informe le Conseil communal que ladite parcelle bénéficiera d'une surface exacte de 11'594 m². De ce fait, le montant minimal de l'indexation dès la 7^e année sera de Fr. 86'955.— afin de correspondre aux m² réels et exacts selon les relevés effectués par le géomètre et qui figureront au Registre Foncier.

2. Contrôle de l'égalité salariale au sein de l'administration communale de Payerne et lignes directrices en faveur de l'égalité de genre

L'égalité de genre est une priorité au sein de la Commune de Payerne et ainsi que le principe d'une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale. La Municipalité apporte une attention particulière à ce sujet.

Conformément à la modification du 14 décembre 2018 de la Loi sur l'égalité (LEg), la Commune de Payerne a procédé au contrôle des salaires de tout son personnel, afin de déceler d'éventuelles différences salariales non justifiables entre femmes et hommes. Il ressort de ce contrôle que l'égalité salariale est garantie dans toutes les unités administratives. Les résultats du contrôle sont tous inférieurs au seuil de tolérance fixé à 5 %. Les salaires versés par la Commune de Payerne sont donc conformes au principe « à travail égal, salaire égal » inscrit dans la Constitution. La Municipalité a pris connaissance avec satisfaction de ces résultats lors de sa séance du 1^{er} décembre 2021.

Pour effectuer ce contrôle, la Commune de Payerne a utilisé le logiciel Logib (outil de contrôle de l'égalité salariale de la Confédération). Cet outil, dont le fonctionnement se fonde sur une méthode statistique (analyse de régression), permet d'identifier les répercussions sur les facteurs de salaire tels que la formation, l'expérience professionnelle, le niveau d'exigence et la fonction. Parmi ces facteurs figure également le sexe de la personne. Si ce dernier facteur n'a aucun effet sur le salaire, c'est qu'il n'y a aucune discrimination. La Commune de Payerne a mandaté un expert externe dans l'égalité salariale (Gender Equality Advising, Vevey) pour

mener l'analyse et une entreprise de révision (Multifiduciaire Leman, Montreux) pour sa vérification formelle.

Une analyse de l'égalité salariale sera menée régulièrement, afin de contrôler que la politique de rémunération reste dans la bonne trajectoire.

Une politique du personnel vers une meilleure égalité de genre

En parallèle, la Municipalité a mené une réflexion sur sa politique du personnel afin de favoriser l'égalité de genre et tendre vers plus de flexibilité et une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour le personnel communal. A cette fin, elle a défini six lignes directrices qui orientent et la guident dans sa conduite de l'administration et l'organisation des postes :

- mise en place de modèles appropriés d'aménagement du temps de travail et d'organisation ;
- promotion du travail à temps partiel pour les femmes et les hommes, dans toutes les professions et à tous les échelons hiérarchiques ;
- promotion de l'accès des femmes à des postes à responsabilité ;
- maintien de l'égalité salariale entre femmes et hommes ;
- promotion de la diversité au sein du personnel communal ;
- communication et sensibilisation à l'égalité de genre.

Ces lignes directrices sont assorties d'un catalogue de mesures à disposition de la gouvernance et des directions de service pour proposer des conditions d'emploi favorisant l'égalité de genre dès que cela s'avère possible.

3. Réponse à l'interpellation de Madame la Conseillère communale Léa Bucher et consorts relative au respect de la charte pour l'égalité salariale dans le secteur public

La Municipalité remercie Madame la Conseillère communale Léa Bucher et consorts pour leur interpellation qui a retenu sa meilleure attention. En préambule, elle souhaite rappeler que la gestion du personnel de l'administration communale relève de sa seule compétence. Le Conseil communal n'étant pas habilité à traiter des affaires du personnel, ceci afin de protéger la sphère privée des collaborateur-trice-s et garantir la protection des données les concernant.

Il apparaît également important de préciser, à titre liminaire, que de manière générale chaque mutation au sein du personnel (départ d'un-e collaborateur-trice, évolution de poste en terme de périmètre de responsabilités ou de taux d'activité, changement d'affectation, suppression de poste, etc.) fait l'objet d'une analyse systématique qui met en balance les besoins de l'organisation et les compétences des collaborateur-trice-s.

La Municipalité accorde une grande attention à la valorisation du capital humain et à la rétention des savoir-faire, lesquels sont des facteurs-clé dans la qualité des prestations de service public desservies par l'administration communale. En outre, l'égalité de genre est une thématique importante qui fait partie de la politique des ressources humaines, laquelle évolue et tend à s'adapter aux changements sociétaux mais également à l'évolution du marché du travail (attentes des employé-e-s et des candidate-e-s).

Question 1 :

Deux raisons principales ont rendu l'adéquation au poste difficile. D'une part, l'évolution du poste avec un enrichissement du cahier des charges entraînant la nécessité d'avoir un profil administratif augmenté de compétences en gestion RH (étant précisé que ces compétences peuvent faire l'objet d'une formation qualifiante en cours d'emploi), de l'autre, un événement personnel avec une demande de réduction du taux d'activité à 60 %.

Question 2 :

Les recherches de solutions ont toujours été faites de manière ouverte et concertée avec l'intéressée. Ces dernières ont porté sur plusieurs points : le taux d'activité notamment un taux permettant un partage de poste, la requalification éventuelle du poste et les possibilités de poste de compétences similaires dans d'autres services internes répondant au taux désiré.

Question 3 :

Cet aménagement de poste a bien évidemment été analysé et étudié. La solution d'un partage de poste nécessite l'alignement de plusieurs conditions pour que cette organisation soit réussie. Dans le cas présent, la difficulté était triple : premièrement un profil d'exigences administratif augmenté de compétences RH, deuxièmement l'affectation du poste sur 2 secteurs (greffe et ressources humaines) et troisièmement la nécessité d'avoir une certaine flexibilité dans la répartition des taux entre les parties « Greffe » et « RH » pour s'adapter aux fluctuations d'activité et assurer au mieux les suppléances durant les vacances.

Question 4 :

Oui, la Commune de Payerne respecte la charte de l'égalité salariale pour laquelle elle est signataire. En 2021, l'administration a procédé au contrôle de l'égalité salariale conformément à la modification de la Loi fédérale sur l'Égalité entre femmes et hommes, laquelle exige que les employeurs qui occupent un effectif d'au moins 100 travailleurs effectuent une analyse de l'égalité salariale. Le résultat de cette analyse a démontré que la politique salariale de la Commune de Payerne est conforme au principe « à travail égal, salaire égal » inscrit dans la Constitution. Cette analyse a été certifiée par un cabinet d'audit indépendant.

Question 5 :

La confiance des collaborateur-trice-s n'est, à notre connaissance pas, entamée. Pour toute organisation qu'elle soit publique ou privée, les départs et les entrées font partie de la gestion habituelle des ressources humaines. La Commune de Payerne ne fait pas exception à la règle, bien qu'elle puisse constater une bonne rétention de son personnel, tant féminin que masculin. En effet, sur les 4 dernières années, sur 17 départs (hors départs à la retraite ou décès), 12 étaient des hommes et 5 étaient des femmes. En outre et à notre connaissance, nous tenons à préciser que la gestion des ressources humaines au sein de la Commune ne peut être qualifiée de discriminatoire. La Municipalité est consciente des changements sociétaux et de la nécessité d'offrir des conditions d'emploi qui répondent aux attentes des employés vers plus de flexibilité et une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle. Dans ce sens, elle vient d'adopter de nouvelles orientations pour une politique du personnel qui

favorise l'égalité de genre à tous niveaux et une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour les collaborateur-trice-s.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

Le Syndic :

E. Küng



La Secrétaire :

C. Thöny

Annexe : interpellation de Madame la Conseillère communale Léa Bucher et consorts

CONSEIL COMMUNAL DE PAYERNE

Interpellation sur le respect de la charte pour l'égalité salariale dans le secteur public

En préambule, j'aimerais annoncer que cette interpellation est soutenue par cinq de mes collègues, à savoir Mesdames Jessica Arnelas, Catarina Pina, Catia Pires Vieira, Vania Silva et Romane Volery et qu'une résolution devra donc être amenée par la Municipalité d'ici le prochain conseil communal.

En date du 25 février 2021, la Municipalité a signé la charte pour l'égalité salariale dans le secteur public.

Cependant, il semblerait que son premier article ait été violé, et ce quelques mois seulement après son introduction au sein de la Commune. Ce dernier stipule :

(La Commune doit) « *Sensibiliser à la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) leurs collaboratrices et collaborateurs impliqués dans la fixation des rémunérations et l'évaluation des fonctions, **mais aussi dans le recrutement, la formation et la promotion professionnelle*** »

En se séparant de l'une de ses collaboratrice à la suite de son accouchement, alors même que cette dernière aurait proposé des solutions pour que la fonction soit toujours assurée à cent pour cent, il semblerait, selon nous, que la Commune ait failli à son devoir d'égalité. Et cela serait fortement regrettable.

En vue de ce qui précède, je demande donc à la Municipalité de répondre, d'ici au prochain Conseil, aux questions suivantes :

1. Quelles ont été les raisons du départ de la collaboratrice en question ?
2. Quelles propositions lui ont été faites pour éviter ce départ ?

3. Pourquoi la Commune n'a-t-elle pas opté pour un partage du poste, offrant ainsi un emploi supplémentaire et assurant celui de la collaboratrice après son accouchement ?
4. Est-ce que la Commune peut prouver qu'elle respecte bel et bien la charte pour l'égalité salariale dans le secteur public ? Et si oui, de quelle manière ?
5. Comment la Commune peut-elle désormais retrouver la confiance de ses collaboratrices actuelles et futures et leur assurer qu'un éventuel accouchement n'entraverait pas à leur carrière professionnelle ?

Léa Bucher



Jessica Arnelas



Catarina Pina



Catia Pires Vieira



Vania Silva



Romane Volery

