



Rapport d'information du Conseil communal au Conseil général en réponse à la motion n° 298 intitulée « Oui à l'intégration, stop aux discriminations »

(Du 27 avril 2020)

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,

En date du 30 avril 2012, le Groupe socialiste, par M. Philippe Loup et consorts, a déposé une motion « **Oui à l'intégration, stop aux discriminations** » dont le contenu est le suivant : « *Nous demandons au Conseil communal d'étudier toutes les possibilités d'inclure dans son administration des personnes représentatives de toutes les composantes de notre société contemporaine.* »

Préambule

Notre Conseil tient à souligner qu'il est très sensible à la thématique abordée par la présente motion, d'une part en tant qu'employeur, d'autre part en sa qualité d'institution publique, chargée du bien collectif et d'exemplarité. Il attache donc une très grande importance à ce que notre Administration soit le reflet d'un employeur ouvert, tolérant et pleinement respectueux des principes d'égalité et de non discrimination. L'intégration sociale, interculturelle et professionnelle est une réelle préoccupation dont les principes de base s'inscrivent pleinement dans la politique des ressources humaines voulue pour notre Administration. Pour preuve, la signature apposée en 2017 par notre Conseil sur la Charte de l'Egalité salariale pour le secteur public. Sur ce même sujet, nous confirmons le

processus mis en œuvre en matière de sensibilisation, de formation et d'information mené au sein des services de la Ville. Au surplus, notre Conseil rappelle la réponse apportée en mai 2018 à l'interpellation no 18-602 du groupe socialiste « Quid de l'égalité femmes-hommes en Ville de Neuchâtel ? » ainsi que l'adoption du rapport sur la politique interculturelle de la Ville en septembre 2018. La volonté du Conseil communal et les impulsions du Conseil général, dont la motion objet du présent rapport, ont contribué à une notable évolution de la situation au sein de la Ville.

Dans les chapitres qui suivent, notre Conseil vous présente un état des lieux avec des données chiffrées disponibles permettant d'illustrer la diversité des réalités professionnelles au sein de notre collectivité publique. En effet, les critères de répartition par sexe, âge, ancienneté, nationalité, etc. fournissent de nombreuses informations sur la structure de l'emploi au sein de l'Administration.

Par ailleurs, nous rappelons à votre Autorité que la politique d'apprentissage voulue par notre Conseil favorise l'accès à la formation professionnelle et, par voie de conséquence, offre des possibilités à des jeunes gens formés de s'intégrer et d'évoluer dans le monde du travail. Dans ce sens, nous vous présentons quelques éléments chiffrés liés aux possibilités d'apprentissages et de stages au sein de la ville de Neuchâtel.

Finalement, nous vous présentons un aperçu de pratiques et/ou de procédures mises en œuvre au sein de notre Administration qui permettent, à notre avis, d'éviter la discrimination, notamment à l'embauche (procédure de recrutement), mais également au sein même de l'organisation du travail (politique salariale, promotion, perfectionnement professionnel, etc.). Cet éventail de pratiques, sans être exhaustif, fournit des conditions cadres permettant de lutter, pour autant que faire se peut, contre les inégalités de traitement ou toutes formes de discrimination.

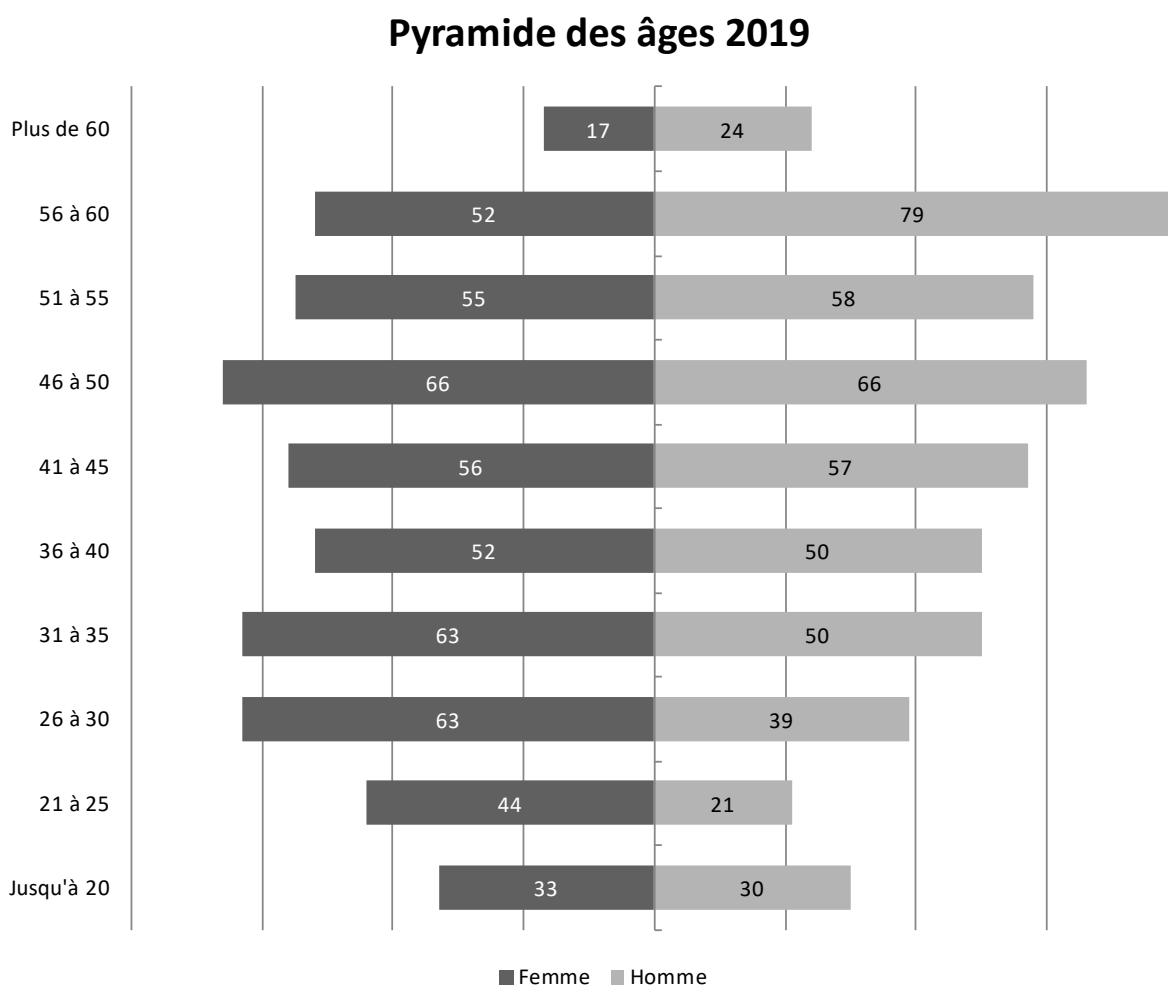
1. Etat des lieux chiffré

Ce chapitre comprend certaines données démographiques du personnel telles que la pyramide des âges, la répartition par taux d'occupation, par ancienneté, la distribution par niveau de fonction et par sexe. Nous présentons également les chiffres liés à la répartition d'étrangers au sein de l'Administration, ainsi que l'éventail des nationalités représentées dans notre collectivité publique.

Les données présentées se basent sur l'effectif au 31 décembre 2019, qui est de 975 personnes (474 hommes et 501 femmes). Il s'agit ici du personnel au bénéfice d'un contrat de travail régulier – apprenants et stagiaires compris.

1.1. Age moyen

L'âge moyen est de 42 ans (43 ans pour les hommes et 40 ans pour les femmes).



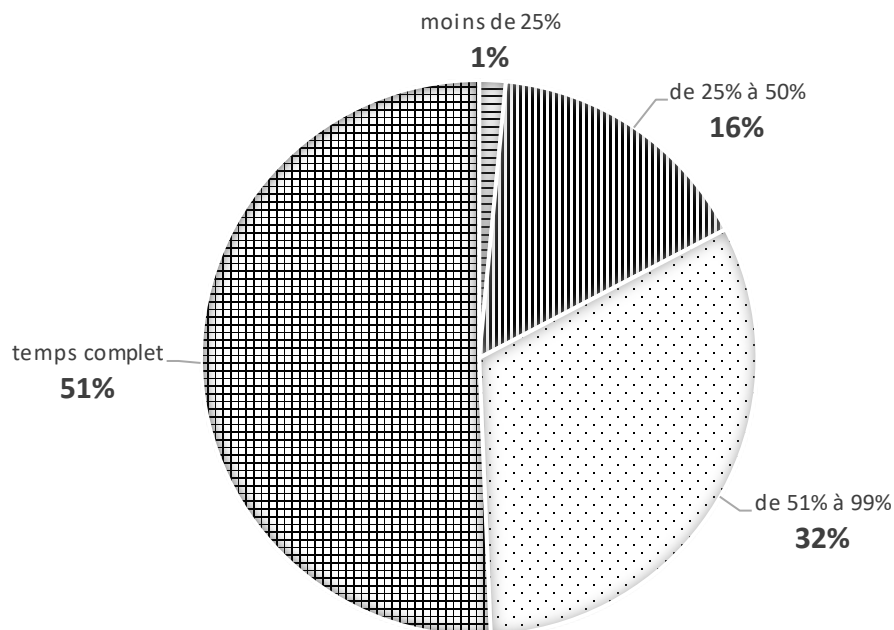
La répartition par catégories d'âge montre la diversité de générations au sein de l'effectif de l'Administration. Nous remarquons toutefois que l'âge moyen est relativement élevé : cela se traduit par une forte proportion de personnes se situant dans les classes d'âge au-delà de 46 ans. Une telle répartition doit nous rendre attentifs à l'évolution de l'effectif et à la

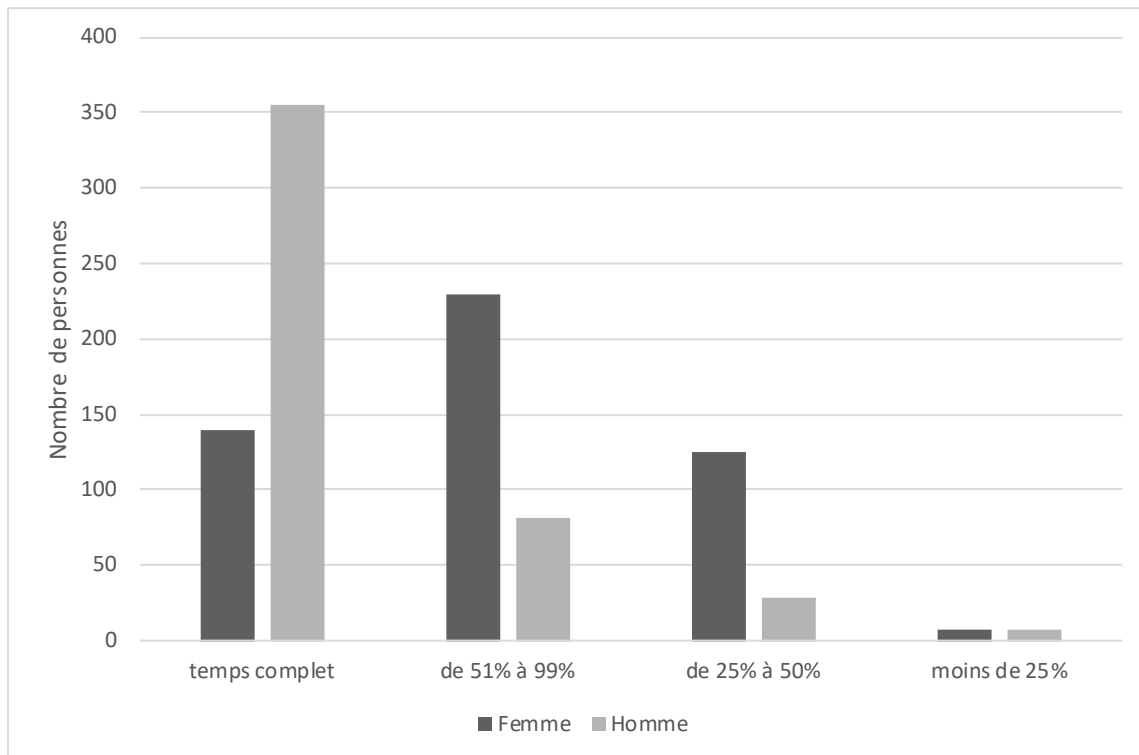
préparation de la relève. La forte proportion de personnes partant en retraite dans les 10 ans à venir (classes d'âge 51-55 et 56-60) doit être analysée selon les services et les fonctions occupées, afin de prévoir et de répondre aux besoins futurs en matière de compétences et de personnel.

1.2. Taux d'occupation

La distribution du personnel par taux d'occupation montre que le temps complet est largement représenté (51%). Les taux partiels sont répartis comme suit :

- 1.5% de l'effectif travaille à un taux inférieur à 25% ;
- 16% se situent entre 25% et 50% d'activité ;
- 32% exercent leur travail à un taux variant entre 51% et 99%.



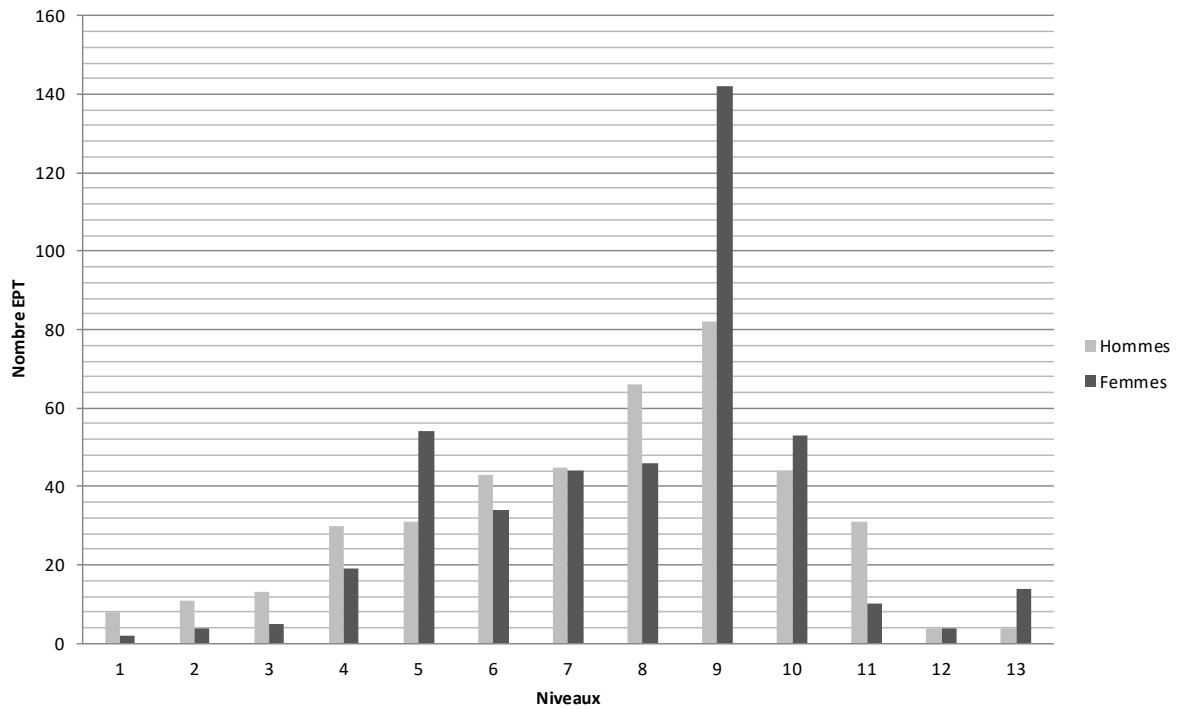


Si le taux d'activité complet est fortement représenté, surtout chez les hommes, il n'en demeure pas moins que les possibilités de taux partiels existent et sont favorisées. En effet, 49% de l'effectif de la ville de Neuchâtel travaille à temps partiel.

1.3. Répartition des niveaux de fonction par sexe

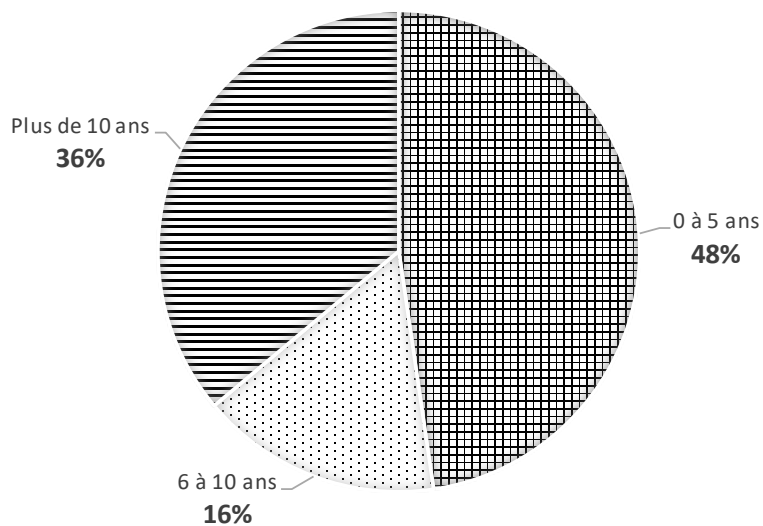
La distribution illustrée dans le tableau ci-dessous montre clairement la sous-représentation des femmes aux fonctions de cadres et de cadres supérieurs (niveaux 1 à 4). Comme expliqué dans la réponse à l'interpellation no 18-602, cette situation est un résultat « historique ». Depuis de nombreuses années, ce sont des cadres hommes qui ont été nommés à ces fonctions et, nous le constatons, le turn over dans ces postes à responsabilités est peu élevé. Notre Conseil est fortement sensibilisé à cette question des femmes aux fonctions supérieures, et il sait qu'un effort particulier doit être mené afin de permettre une plus grande accessibilité des femmes aux postes d'encadrement. A noter que sur les 5 derniers engagements à des fonctions de cadre, trois personnes étaient des femmes et deux des hommes.

Le même tableau nous montre que les fonctions réparties entre les niveaux 5 et 8 ainsi que 10 sont plus équilibrées. Le niveau 9 est plus fortement représenté par des femmes. Cela s'explique par une forte représentation féminine dans les fonctions liées aux crèches et à l'accueil parascolaire colloquées dans ce niveau.



1.4. Ancienneté

La distribution du personnel selon l'ancienneté est présentée ci-dessous et répartie entre trois catégories (0 à 5 ans ; 6 à 10 ans ; plus de 10 ans). L'ancienneté maximum se situe à 40 ans.



1.5. Nationalités

La répartition entre les personnes de nationalité suisse (incluant les personnes naturalisées et celles disposant d'une double nationalité) et celles d'une autre nationalité au sein du personnel de la Ville de Neuchâtel est de 84.12% pour les ressortissants suisses et de 15.88% pour les non-nationaux.

38 nationalités différentes composent l'effectif de la Ville. Nous les présentons de manière exhaustive dans le tableau suivant :

Nationalité	<i>Nombre de personnes</i>	Nationalité	<i>Nombre de personnes</i>
Afghane	2	Cubaine	1
Albanaise	2	Erythréenne	3
Algérienne	3	Espagnole	19
Allemande	1	Chinoise	1
Angolaise	1	Ethiopienne	1
Argentine	3	Française	38
Belge	4	Guinéenne	1
Bolivienne	1	Suèdoise	1
Brésilienne	2	Serbe	1
Bosnie-Herzégovine	2	Canadienne	1
Américaine	1	Kosovo	2
Côte d'Ivoirienne	2	Syrienne	1
Iranienne	1	Luxembourgeoise	1
Congolaise	3	Srilankaise	2
Italienne	32	* Suisse	1013
Marocaine	2	Colombienne	3
Portugaise	54	Tunisienne	3
Roumaine	3	Turque	1
Chilienne	1	Vietnamienne	1

Nous constatons donc que notre Administration connaît un éventail important de profils culturels et ethniques dans sa structure, ce qui confirme notre volonté d'ouverture et d'intégration par le monde du travail.

Au-delà des chiffres à disposition, il faut souligner qu'en réalité la perception par le public de la diversité du personnel communal relève principalement de représentations sociales imaginées, souvent stéréotypées, des collaboratrices et collaborateurs comme appartenant à des minorités socialement reconnaissables. Cette visibilité à travers des fonctions de contact direct au public, notamment aux guichets communaux, structures d'accueil de l'enfance et de la sécurité de proximité notamment ou dans des fonctions de cadres, est très importante comme reflet de la représentativité de la société civile, fortement multiculturelle, au sein de l'administration communale.

Afin de renforcer encore la représentation des populations issues des minorités au sein de l'Administration, notre Conseil confirme sa volonté, exprimée dans le rapport 18-016 concernant la politique interculturelle de la Ville d'appliquer les recommandations qui seront faites aux communes dans le cadre de la feuille de route décidée par l'Etat de Neuchâtel en avril 2018 visant une administration égalitaire et ouverte à la diversité. Par ailleurs, les travaux en cours en vue de la réforme du Statut du personnel communal intègrent pleinement la volonté et les principes dégagés au travers de ladite feuille de route. Sur ce modèle et à titre d'exemple, la Ville pourrait encourager, au travers des offres d'emploi, les candidatures issues de la diversité. Une sensibilisation du personnel et de l'encadrement aux questions interculturelles, de la valorisation de la diversité et des compétences qui en découlent complèterait de manière opportune cette démarche d'encouragement. Ce type de mesures a pour objectif d'améliorer la situation des minorités en augmentant leur représentation au moyen du recrutement, de l'embauche, de l'accès à la progression professionnelle et de la formation.

1.6. Personnel au bénéfice de mesures particulières

En sus de l'effectif décrit dans les points précédents, notre Administration remplit son rôle d'intégrateur social et professionnel. En effet, de nombreuses personnes peuvent bénéficier de mesures d'intégration et/ou d'insertion socio-professionnelle dans les différents Services de la ville de Neuchâtel. Nous les présentons ci-dessous pour l'année 2019.

- Le Service de l'intégration et des infrastructures culturelles organise, sur mandat de la Confédération et du Canton trois mesures importantes destinées aux demandeurs d'emploi que sont le Semestre de motivation neuchâtelois (SEMO), le programme dédiés aux métiers du bâtiment (BâtiPlus) et celui s'adressant au domaine de l'informatique et des nouvelles technologies de l'information (InfoPlus). En rythme annuel, ces trois mesures permettent de soutenir quelque 200 personnes, dont l'âge varie entre 15 et 65 ans, dans leur démarche individuelle d'intégration professionnelle. Les deux premières citées accueillent une proportion importante de personnes issues de la migration.

- Au sein du Service des parcs et promenades, 7 personnes qui y travaillent sont bénéficiaires d'une rente versée par l'Office d'assurance invalidité. Ces collaboratrices et collaborateurs sont lié-es par un contrat de travail à durée indéterminée, perçoivent une rétribution mensuelle et oeuvrent en qualité d'aide-horticulteur.

- Le Service de la mobilité collabore avec les services de l'asile et de l'aide sociale pour offrir 20 places saisonnières à Neuchâtelroule. Les bénéficiaires sont encadrés par des civilistes (service civile) et remplissent des missions autour du vélo, que ce soit à la station du Port ou pour les vélos en libre-service.

- En 2019, au sein d'une vingtaine de Services de la Ville de Neuchâtel, 74 contrats d'insertion socio-professionnelle (contrats ISP) ont été conclus avec des personnes provenant de l'Aide sociale.

En résumé, nous constatons que notre Administration remplit pleinement son rôle d'intégration puisque, sur la seule année 2019, nous avons accueilli dans nos Services plus d'une centaine de personnes dans le cadre de mesures d'insertion ou ré-insertion socio-professionnelle.

2. Apprentissages et stages

Comme rappelé dans le préambule, notre Conseil porte une attention particulière à la formation des jeunes. Nous sommes convaincus que l'intégration sociale, interculturelle et professionnelle passe par une formation de qualité et certifiante. La politique d'apprentissage et de stage développée au sein de notre Administration depuis quatre ans s'inscrit pleinement dans ce sens. Les chiffres pour l'année 2019 témoignent de cet important investissement.

2.1. Apprentissages

A la rentrée scolaire 2019, la ville compte :

- 48 apprenti-es, dans une douzaine de domaines de formation (technique, métiers de la terre, métiers du bâtiment, commerce, social, santé, etc.) ;
- 1 apprenti est au bénéfice d'une formation financée par l'Office d'assurance invalidité ;
- 7 jeunes bénéficient d'un stage de maturité commerciale ;

Nous constatons donc que 56 jeunes gens bénéficient d'un encadrement professionnel et formateur au sein des divers services de l'Administration.

2.2. Stages

Outre la plate-forme d'apprentissages que représente la Ville, des possibilités sont offertes aux jeunes de pouvoir suivre des stages dans des domaines très diversifiés sur une durée variant entre une semaine et un an. Ceux-ci peuvent être des stages d'observation ou des stages formateurs dans le cadre d'un cursus académique. Pour l'année 2019, la Ville a engagé 166 stagiaires dans ses différents services. Parmi eux, nous comptons 41 stagiaires universitaires (histoire de l'art, ethnologie-anthropologie, sciences naturelles, etc.), dont la période de stage peut varier de un mois à une année maximum. Ces stages font l'objet de conventions de formation passées avec des instituts universitaires et se déroulent notamment dans les musées de la Ville de Neuchâtel. D'autres stages, de durée plus courte, peuvent être effectués au sein de différents services de la Ville, s'inscrivant dans les cursus de formation de type haute école ou formation secondaire II ; ce type de stage peut être obligatoire pour intégrer une haute école (par exemple la Haute Ecole du Paysage, d'Ingénierie et d'Architecture à Genève) ou répondre à un objectif exploratoire pour un jeune en recherche de son projet de formation professionnelle.

3. Mesures limitant la discrimination

Notre Conseil se doit d'être un garant en matière d'égalité de traitement et de lutte contre la discrimination. Pour ce faire, il est utile de rappeler que des procédures claires en matière de politique du personnel sont mises en place au sein de notre Administration. Ce chapitre ne se veut pas exhaustif quant aux procédures appliquées, mais il précise les différents domaines dans lesquels elles s'inscrivent.

3.1. Recrutement

Notre Conseil a clairement manifesté sa volonté de favoriser l'intégration sociale et professionnelle puisqu'il a décidé, début 2019, d'appliquer le concept dit « des trois cercles » pour tout nouvel engagement. Ce principe définit les modalités d'embauche en exigeant que les postes soient repourvus dans l'ordre de priorité suivant :

1. La mobilité interne ;
2. Les mesures d'insertion professionnelle ;
3. La voie de mise au concours ordinaire.

Il est à noter que pour chaque recrutement de personnel, afin de garantir une égalité des chances en matière d'embauche, seuls les critères objectifs qui ont un lien avec le travail sont analysés et pris en compte (formation, parcours professionnel, titres obtenus, etc.).

3.2. Perfectionnement professionnel

L'Administration communale veille à ce que l'ensemble du personnel puisse bénéficier de possibilités de perfectionnement, à tous niveaux de fonctions et de responsabilités. Dans ce sens, la Ville contribue, de manière active, au maintien et au développement des compétences de l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs.

3.3. Promotions

Les postes de cadres (cadres supérieurs et/ou de proximité) sont également mis au concours selon la procédure décrite au point 3.1. Les exigences sont ainsi communiquées à toute personne susceptible d'être intéressée à faire acte de candidature. En interne, chaque collaboratrice et collaborateur peut donc postuler aux fonctions d'encadrement avec un même niveau de connaissance.

3.4. Politique de rémunération

Le système salarial appliqué au sein de l'Administration se définit par une grille de rémunération transparente, établie selon une méthodologie précise permettant une classification de toutes les fonctions. Le système en vigueur est simple, cohérent et équitable. Il est centré sur les fonctions et non pas sur les titulaires desdites fonctions. Dans ce sens, il permet d'éviter des discriminations salariales car il ne laisse pas de place à l'arbitraire.

Par ailleurs, comme rappelé dans le préambule, l'Administration a fait un pas concret pour garantir l'égalité salariale, en ratifiant la Charte y relative. Pour notre Conseil, ce concept de garantie est fondamental. La signature de ce document revêt donc un caractère important qui va dans le sens voulu par votre Autorité.

Conclusion

Notre Conseil partage la préoccupation de votre Autorité au sujet de la problématique de la discrimination et de l'intégration. Au vu des chiffres, des constats, mesures et engagements qui ont été présentés dans les chapitres précédents, nous constatons que la Ville de Neuchâtel a progressé ces dernières années pour remplir son rôle intégratif et refléter ainsi une administration ouverte à la diversité de la société et non discriminante. Outre la réalité d'un personnel communal aujourd'hui assez bien représentatif de la société – notamment par sa répartition homme/femme, sa diversité culturelle et ethnique, sa répartition par catégories d'âges et de générations – l'Administration est une réelle plateforme d'insertion socio-professionnelle.

Nous pouvons donc confirmer que notre Administration ne discrimine « aucune composante de notre société contemporaine » et qu'elle continuera à œuvrer sur cette lignée qui a toujours été la sienne.

C'est dans cet esprit que nous vous prions, Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, de prendre acte du présent rapport d'information et de classer la motion no 298.

Neuchâtel, le 27 avril 2020

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL :

Le président,

Le chancelier,

Thomas Facchinetti

Rémy Voirol