



## **Réponse du Conseil communal à l'interpellation n°18-602 du groupe socialiste intitulée « Quid de l'égalité femmes-hommes en Ville de Neuchâtel ? »**

(Du 23 mai 2018)

Monsieur le Président,  
Mesdames, Messieurs,

En date du 8 mars 2018, le groupe socialiste par M. Jonathan Gretillat et consort a déposé l'interpellation dont le contenu est le suivant :

*« Depuis 1981, l'égalité salariale entre femmes et hommes est inscrite dans la Constitution fédérale. L'objectif de cette disposition, malgré plus de 36 années écoulées, n'est toujours pas atteint. En effet, l'écart inexplicable entre les salaires des hommes et des femmes était encore en moyenne de 7,4 % en 2017, ce qui n'est décemment pas acceptable.*

*Face à cette situation, le secteur public, aux niveaux fédéral, cantonal et communal, doit montrer l'exemple. C'est dans ce sens que la Confédération a élaboré une charte pour les pouvoirs publics. Le 7 mars 2017, la Ville de Neuchâtel a signé cet appel et nous nous en réjouissons. Une telle signature donne un signal fort quant à l'application de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes dans le domaine public et parapublic ; elle permet également d'encourager le secteur privé sur cette voie.*

*En signant cette charte, notre Ville s'est engagée à sensibiliser à la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) ses collaboratrices et collaborateurs impliqués dans la fixation des rémunérations et l'évaluation des fonctions, à réaliser régulièrement au sein de l'administration publique une analyse du respect de l'égalité salariale, à*

*encourager au sein des entités proches des pouvoirs publics une analyse régulière du respect de l'égalité salariale, à faire respecter l'égalité salariale dans le cadre des marchés publics et des subventions et à informer sur les résultats concrets de cet engagement.*

*Bien évidemment, l'égalité entre les femmes et les hommes ne se résume pas exclusivement à la question salariale et doit également prévaloir dans tous les domaines. Ainsi, la généralisation du temps partiel ou de postes à responsabilité en job-sharing, l'octroi de véritables congés de parentalité et pour enfants malades, ainsi que l'adoption de mesures permettant d'aboutir à une parité effective dans les organes dirigeants et politiques sont autant d'actions permettant de renforcer l'égalité entre femmes et hommes à tous les niveaux de la société.*

*Une année après la signature de la charte par la Ville, le groupe socialiste prie le Conseil communal de bien vouloir faire un petit état des lieux de l'égalité hommes-femmes au sein de l'administration communale et répondre en particulier aux questions suivantes :*

- 1) Comment le Conseil communal a-t-il déjà ou entend-il sensibiliser à la Loi sur l'égalité ses collaboratrices et collaborateurs impliqués dans la fixation des rémunérations et l'évaluation des fonctions ?*
- 2) Comment le Conseil communal entend-il réaliser les analyses du respect de l'égalité salariale ? Une analyse a-t-elle déjà eu lieu ? Si oui, quels sont les résultats ?*
- 3) Comment le Conseil communal entend-il encourager l'analyse régulière du respect de l'égalité salariale au sein des entités publiques et parapubliques partiellement ou totalement en main communale ?*
- 4) Comment le Conseil communal entend-il faire respecter l'égalité salariale dans le cadre de l'attribution de marchés publics et des subventions ?*
- 5) Comment le Conseil communal entend-il augmenter la faible proportion de femmes occupant des postes à responsabilité (cheffe de service ou cadre supérieure) au sein de l'administration communale ?*

6) *Le Conseil communal envisage-t-il de promouvoir la création de postes à temps partiel ou en job-sharing, de manière à faciliter l'intégration entre vie familiale et vie professionnelle ?*

*Le groupe socialiste remercie d'avance le Conseil communal pour ses réponses ainsi que pour les efforts d'ores et déjà déployés jusqu'ici en matière d'égalité salariale en Ville de Neuchâtel. »*

Le texte de l'interpellation valant développement écrit, nous y apportons la réponse écrite ci-après, conformément à l'art. 57 du Règlement général de la Ville de Neuchâtel.

### **Introduction**

Avant de répondre aux questions posées par votre Autorité, notre Conseil tient à rappeler qu'en tant qu'employeur public, il attache une très grande importance au principe d'égalité salariale entre hommes et femmes. Il s'agit d'un principe fondamental que notre Conseil défend. Le système salarial appliqué au sein de l'Administration communale depuis 2001 permet de garantir une égalité de rémunération et de limiter toute forme de disparité salariale.

En ratifiant la Charte courant 2017, la Ville de Neuchâtel s'est engagée à :

- a) Sensibiliser à la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) les 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 ;
- b) Réaliser, au sein de l'administration publique, une analyse régulière de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu ;
- c) Encourager, au sein des entités proches des pouvoirs publics, une analyse régulière du respect de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu ;
- d) Faire respecter, dans le cadre des marchés publics et / ou des subventions, l'égalité salariale en introduisant des mécanismes de contrôle ;

- e) Informer sur les résultats concrets de cet engagement, notamment en participant au monitoring effectué par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

Afin de passer rapidement de la parole aux actes et de concrétiser les engagements pris au travers de la Charte, notre Conseil a planifié une mise en œuvre avec le calendrier suivant :

- 7 Mars 2017 : publication d'un communiqué de presse sur la ratification de la Charte par la Ville de Neuchâtel ;
- Courant 2017 : extraction des données salariales de la Ville pour une nouvelle analyse au travers de l'outil Logib;
- D'ici à fin octobre 2018 : informations par courrier aux entités partenaires de la Ville de Neuchâtel (entreprises de plus de 50 collaborateurs) ;
- D'ici à fin octobre 2019 : informations supplémentaires sur les exigences et contrôles de la Ville ;
- Fin 2020 : la Ville ne collabore plus qu'avec les partenaires qui s'engagent à respecter les engagements de la Charte. Contrôle général en collaboration avec un centre de contrôle externe.

### **Réponses aux questions et état des lieux**

- 1) *Comment le Conseil communal a-t-il déjà ou entend-il sensibiliser à la Loi sur l'égalité ses collaboratrices et collaborateurs impliqués dans la fixation des rémunérations et l'évaluation des fonctions ?*

La fixation de la rémunération pour l'ensemble des services de la Ville ainsi que les évaluations de fonctions sont gérées de manière centralisée au sein du Service des ressources humaines (SRH). Cette pratique permet aux collaboratrices et collaborateurs de ce service d'avoir une vue d'ensemble des salaires appliqués, de garantir une égalité salariale dès l'engagement et, ainsi, d'assurer une harmonisation de la politique de rémunération.

Il est évident que le personnel du SRH concerné par la détermination des collocations salariales et par les évaluations de fonctions est sensibilisé à la question de l'égalité salariale et est garant de son application.

*2) Comment le Conseil communal entend-il réaliser les analyses du respect de l'égalité salariale ? Une analyse a-t-elle déjà eu lieu ? Si oui, quels sont les résultats ?*

Courant 2015, soit déjà deux ans avant la signature de la Charte, un collaborateur du Service des ressources humaines a été formé sur le logiciel de contrôle des égalités salariales « Logib », outil développé sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) et mis à disposition par celui-ci.

Les outils et connaissances nécessaires à un contrôle interne de l'égalité salariale sont donc disponibles au sein de la Ville depuis bientôt trois ans.

Une première analyse a été effectuée fin 2015. Celle-ci a permis de démontrer qu'il n'y avait pas d'écart significatif au niveau des traitements entre hommes et femmes au sein de l'Administration communale, c'est-à-dire des écarts supérieurs au seuil de tolérance de 5% fixé par la Confédération<sup>1</sup>. La deuxième analyse, effectuée courant 2017, est arrivée à la même conclusion.

Nous pouvons donc dire, sur la base des résultats des deux analyses menées sur les données des collaboratrices et collaborateurs, que le système salarial mis en œuvre au sein de notre Ville est transparent et équitable.

Notre système est basé sur une méthodologie d'évaluation de fonction et est totalement « décorréolé » des titulaires desdites fonctions, ce qui permet d'éviter toute discrimination de genre. Par ailleurs, la progression salariale automatique accordée annuellement à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs réduit encore les risques de discrimination.

Afin de veiller régulièrement au respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes au sein de notre collectivité, notre Conseil prévoit de

---

<sup>1</sup> Des compléments sur ce sujet peuvent être obtenus sur le site de la Confédération suisse, Département fédéral de l'intérieur DFI, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG.

procéder régulièrement à une analyse de la base de données salariales, notamment au moyen du programme Logib. Afin d'être plus fin dans les futures analyses, notre Conseil s'engage à procéder à des tests complémentaires sur les données salariales de l'Administration, notamment en effectuant des contrôles sur des effectifs et des catégories de fonctions choisis aléatoirement, permettant d'identifier plus profondément d'éventuels écarts salariaux.

Finalement, nous vous informons que notre SRH s'est mis en contact avec l'Etat de Neuchâtel, via son Office de la politique familiale et de l'égalité (OPFE) et son Service des ressources humaines (SRHE). Une rencontre est prévue entre ces trois entités le 1<sup>er</sup> juin 2018 et doit permettre le développement et la mise en place d'actions communes (formation, communication) sur le thème de l'égalité salariale, en coordination avec le Bureau fédéral de l'égalité.

*3) Comment le Conseil communal entend-il encourager l'analyse régulière du respect de l'égalité salariale au sein des entités publiques et parapubliques partiellement ou totalement en mains communales ?*

La volonté de notre Conseil est également de servir d'exemple auprès des entités publiques proches de notre Administration, comme cela est prévu par la Charte pour l'égalité salariale. La marge de manœuvre reste toutefois relative sur ce point, car ces structures restent compétentes en matière de pratique salariale.

Dans tous les cas, notre Conseil veillera à ce que les entités partenaires soient sensibilisées à la question de l'égalité salariale tant par les membres du Conseil communal siégeant dans les organes de ces entités que par un courrier d'information plus générale. Par ailleurs, il les incitera à mener régulièrement des analyses de leur base de données salariales afin de s'assurer que les principes d'égalité sont respectés. Notons encore que deux entités para-publiques proches de notre Administration, à savoir la Bibliothèque publique et universitaire et le Syndicat intercommunal du Théâtre régional de Neuchâtel, appliquent par analogie le même système salarial que celui de la Ville (évaluation des fonctions et grille salariale) ce qui, comme décrit à la question précédente, donne un maximum de garantie en ce qui concerne l'égalité salariale.

*4) Comment le Conseil communal entend-il faire respecter l'égalité salariale dans le cadre de l'attribution de marchés publics et de subventions ?*

Rappelons en premier lieu que, comme toute collectivité publique qui attribue des marchés publics, notre Administration se doit de respecter la loi cantonale ainsi que l'accord inter-cantonal sur les marchés publics. Ce dernier stipule dans ses principes généraux que *l'égalité de traitement entre hommes et femmes* doit être respectée (section 4, art. 11f)) et le soumissionnaire s'engage, sur l'honneur, à ne pas discriminer (annexe P6).

Partant, notre Conseil envisage, d'ici à fin octobre 2018, de communiquer avec ses partenaires de plus de 50 collaboratrices et collaborateurs ainsi qu'avec les entreprises soumissionnaires, sur la question de l'égalité salariale et de son importance. Il invitera les entreprises à appliquer – ou à continuer à appliquer – les principes de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans le respect des dispositions rappelées ci-dessus.

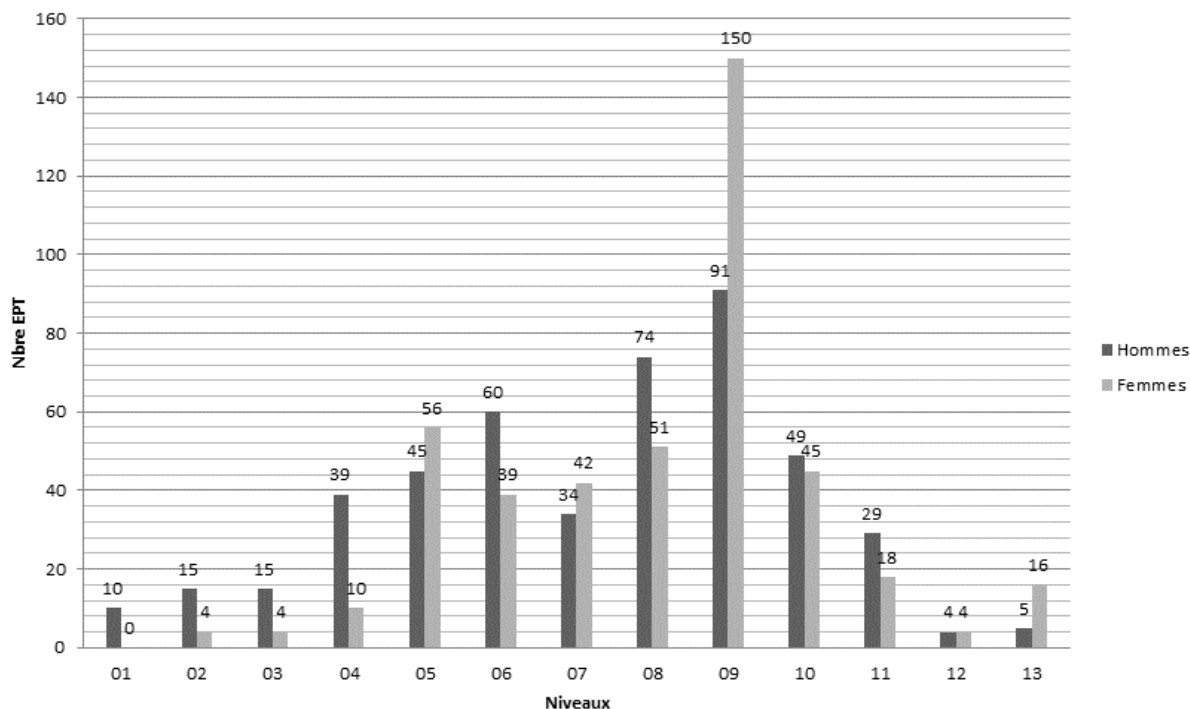
Dès 2020, notre Conseil envisage clairement de collaborer uniquement avec les partenaires et entreprises qui se seront engagés à respecter la Charte sur l'égalité salariale.

Finalement, nous prévoyons de procéder à des contrôles généraux de conformité, en collaboration avec un centre de contrôle externe, encore à choisir.

*5) Comment le Conseil communal entend-il augmenter la faible proportion de femmes occupant des postes à responsabilité (cheffe de service ou cadre supérieure) au sein de l'administration communale ?*

Le Conseil communal est bien évidemment conscient de la faible proportion de femmes occupant des postes de cheffes de service ou de cadres supérieures au sein de l'Administration.

Le tableau ci-dessous illustre la répartition des hommes et des femmes par niveaux de fonctions (état de situation à fin 2017).



Cette distribution montre clairement la sous-représentation des femmes aux fonctions de cadres et de cadres supérieurs (niveaux salariaux 1 à 4). Cette situation est une résultante « historique ». En effet, 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 responsabilité est peu élevé. Par ailleurs, les récentes campagnes de recrutement menées pour repourvoir des postes de cadres ont montré que très peu de femmes ont fait acte de candidature.

Notre Conseil ainsi que le SRH sont donc sensibilisés à cette question de représentation des femmes aux fonctions d'encadrement. Plus largement, notre Conseil s'engage afin que le personnel communal reflète la diversité de la population neuchâteloise. A ce stade, notre Conseil n'envisage pas d'introduire des quotas de genre, mais prévoit d'assurer, à l'avenir, un meilleur équilibre entre hommes et femmes, particulièrement dans les fonctions supérieures. Différents « leviers » pourraient être utilisés afin d'inciter les femmes à postuler, par exemple avec une augmentation des taux partiels pour les postes de cadres, les possibilités de job-sharing, le télétravail, etc. Afin de permettre une plus grande accessibilité des postes de cadres aux femmes, notre Conseil va analyser avant chaque mise au concours, la possibilité de proposer le poste à temps partiel ou en job sharing, mais aussi d'intégrer, dans les futures annonces de recrutement, sa volonté



de privilégier, à compétences équivalentes, l'engagement de femmes à des telles fonctions.

*6) Le Conseil communal envisage-t-il de promouvoir la création de poste à temps partiel ou en job-sharing, de manière à faciliter l'intégration entre vie familiale et vie professionnelle ?*

Les possibilités de travail à temps partiel ou en job-sharing sont nombreuses au sein de notre Administration. Elles sont aisément mises en œuvre dans les services, pour autant que l'organisation de l'entité le permette. Ces possibilités existent sous différentes formes et visent à faciliter, tout comme un bon accès à notre dispositif d'accueil de l'enfance, autant pour les hommes que pour les femmes, un équilibre entre vie familiale et professionnelle.

Toutefois, comme nous l'avons vu à la réponse 5), ces possibilités sont moins fréquentes dans les postes de cadres et de cadres supérieurs. Notre Conseil doit donc s'employer à développer des mesures incitatives pour les fonctions supérieures afin de permettre une plus grande accessibilité des femmes à ces fonctions.

## **Conclusion**

En étant la première ville du canton de Neuchâtel à signer, en 2017, la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public, notre Conseil a clairement manifesté l'importance qu'il donne à ce principe fondamental.

Le système salarial en place depuis 2001 est conçu de manière à éviter toute forme de discrimination salariale basée sur le sexe. Les analyses menées à deux reprises – et qui seront effectuées à intervalles réguliers – ont confirmé cette réalité. Par ailleurs, la gestion centralisée appliquée par le SRH, tant pour l'évaluation des fonctions que pour la collocation salariale des collaboratrices et collaborateurs, permet de garantir une harmonisation et une égalité des salaires au sein de notre collectivité.

Notre Conseil est conscient qu'il s'agit de rester vigilant sur ce thème sensible et qu'un travail régulier en matière de communication et d'information devra se faire à l'avenir, particulièrement avec les partenaires para-étatiques et les entreprises soumissionnaires. En effet, à horizon 2020, notre Conseil envisage de travailler uniquement avec des employeurs publics ou privés s'étant engagés à respecter les principes d'égalité salariale entre femmes et hommes.

Finally, our Council recognizes that a particular effort must be made in order to allow for greater accessibility for women in senior and higher-level positions. Concrete and innovative measures will have to be developed in order to increase our attractiveness and allow for a better balance between men and women in management positions.

In view of what precedes, we request, Mr. President, Ladies and Gentlemen, that you take note of the present response to the interpellation n°18-602.

Neuchâtel, le 23 mai 2018

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL:

Le président ,

Le chancelier,

Fabio Bongiovanni

Rémy Voirol