



Conseil général du 21 mai 2019

Réponse à l'interpellation « Respecter les règles de l'égalité »

Le principe de l'égalité salariale est-il appliqué au sein de l'administration communale de Val Terbi ?

En 2016, la Commune de Val Terbi s'est dotée d'un nouveau règlement sur le statut du personnel. Celui-ci se fonde sur la Loi sur le personnel de l'Etat, son ordonnance d'application et le décret sur les traitements du personnel de l'Etat. Le principe d'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines de la gestion du personnel, notamment en matière salariale, y est inscrit.

Les conditions de rémunération du personnel communal sont arrêtées conformément à l'échelle des traitements de la RCJU et au répertoire de fonctions, lequel découle du nouveau système d'évaluation des fonctions en vigueur depuis le 1^{er} août 2016 à l'Etat Jurassien (EVALUATION.JU).

Les postes de travail sont classifiés dans le répertoire des fonctions. Chaque fonction de référence est rangée dans une classe de l'échelle des traitements de base applicable aux membres du personnel communal. Les critères généraux de classification sont liés aux exigences et charges intellectuelles, psycho-sociales, physiques et de responsabilité de chacun.

Le système EVALUATION.JU est un système moderne et égalitaire, fondé sur la méthode AKABA. Les bases légales et l'égalité salariale ont été analysées à partir de LOGIB, outil d'autocontrôle développé par le Bureau fédéral et de l'égalité entre hommes et femmes. LOGIB permet de déterminer la part explicable et inexplicable des différences salariales. A l'Etat jurassien, ces différences atteignent à peine 0,5 %, ce qui constitue assurément un résultat des plus positifs.

Le système EVALUATION.JU, repris par la Commune de Val Terbi dans son répertoire des fonctions, garantit donc que le travail des femmes et des hommes est rétribué de manière égalitaire.

Le fait que la Commune ait repris ce système, neutre à l'égard des genres et qu'elle en fasse une application rigoureuse garantit une égalité salariale entre employés féminins et masculins.

Un suivi en matière de contrôle de l'égalité salariale est-il assuré ?

L'employé a droit, au 1^{er} janvier, à une augmentation de traitement correspondant à une annuité, jusqu'à l'obtention du maximum de sa classe de traitement.

Aucune différenciation n'est faite entre femmes et hommes et l'égalité salariale continue d'être assurée dans le temps, sans qu'un suivi particulier ne soit nécessaire.

La Commune possède-t-elle le logiciel LOGIB d'autocontrôle de l'égalité salariale ?

Le logiciel LOGIB est un outil gratuit mis à disposition sur Internet par la Confédération.

Ce logiciel est adapté aux entreprises ayant 50 employés au moins, pour que les résultats soient pertinents. Cela n'est pas le cas à Val Terbi où l'effectif est inférieur (30).

Dans la négative, la commune envisage-t-elle de s'équiper de ce logiciel ?

Non. Au vu des réponses données aux questions précédentes, un contrôle des salaires par ce logiciel gratuit ne se justifie pas.

Le Conseil communal donnera-t-il des consignes aux personnes qui souhaiteraient manifester leur mécontentement lors de la journée du 14 juin ? Si oui, lesquelles ?

Le Conseil communal n'entend pas donner de "consignes" aux personnes désireuses de défendre le principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes lors du 14 juin.

Par contre, il a rappelé à l'ensemble du personnel les dispositions du règlement sur le statut du personnel, relatives au droit de grève, en l'occurrence :

- Le droit de grève est reconnu à l'employé. La participation licite d'un employé à une grève ne peut entraîner de mesures à son encontre ni constituer un motif de licenciement
- Toute grève doit être précédée d'un préavis
- En cas de grève, aucune rémunération n'est versée pour les heures de travail non effectuées
- Le Conseil communal fixe les secteurs dans lesquels un service doit être assuré en cas de grève (administration, maison de l'enfance, ...) ainsi que les modalités de ce service minimum.

En cas de débrayage, de pause prolongée voire d'arrêt complet de travail le 14 juin, des sanctions seront-elles prises à l'encontre des employés concernés

Le droit de grève étant un droit constitutionnel, aucune sanction ne sera prise à l'égard des employés concernés.

Vicques, le 7 mai 2019

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL

Michel Brahier
Président

Catherine Comte
Secrétaire