

Vers un nouveau système salarial moderne et équitable

Conférence de presse du 11 mars 2016

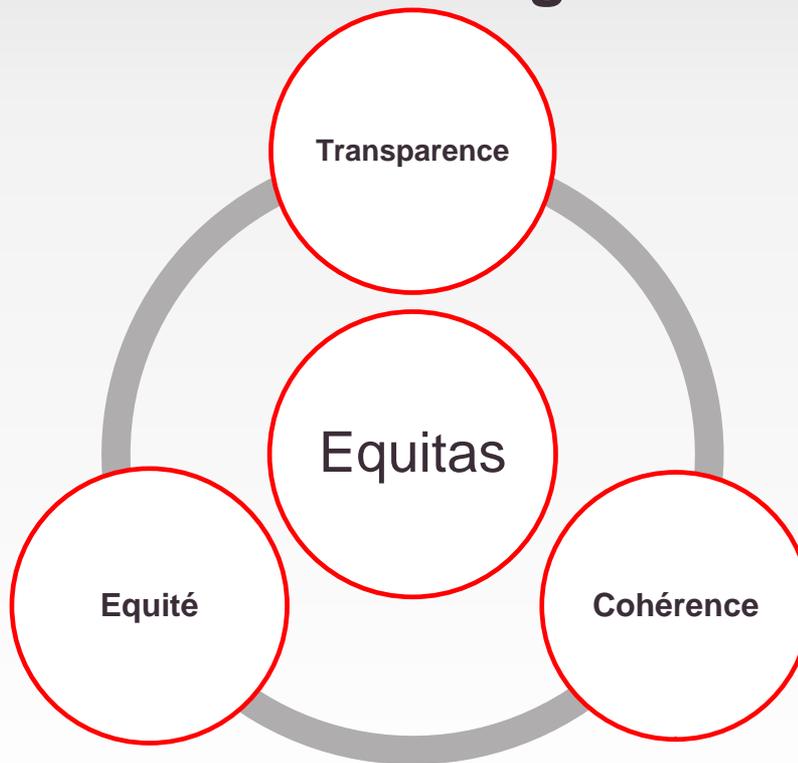
Daniel Brélaz

Syndic

Valeurs

«Salaire égal pour un travail de valeur égale»

(art. 8 de la Constitution fédérale)



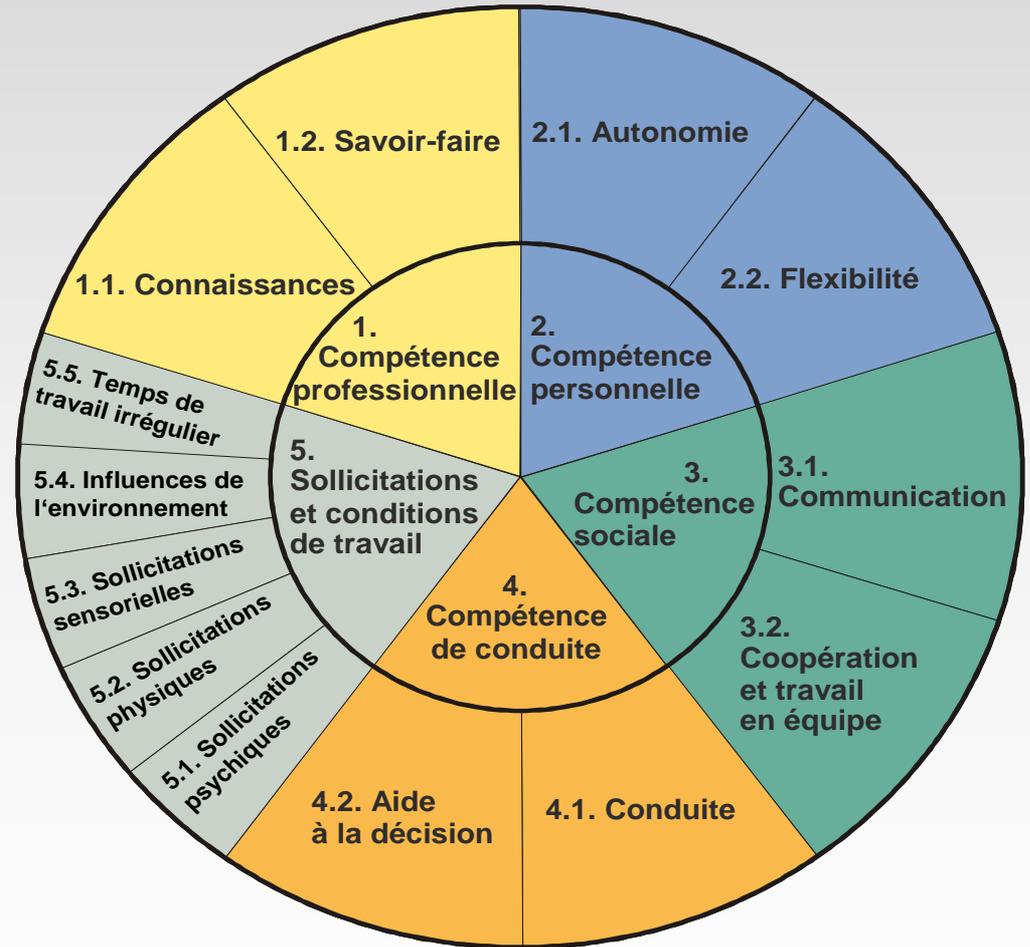
Un système transparent et participatif

- Collaborateurs/trices volontaires
 - Evaluation des fonctions
- Partenaires sociaux
 - Interactions et consultation
- Services
 - Positionnement des postes

Un système cohérent

Méthode analytique d'évaluation des fonctions

Valorisation de toutes les fonctions par rapport à des compétences et sollicitations communes

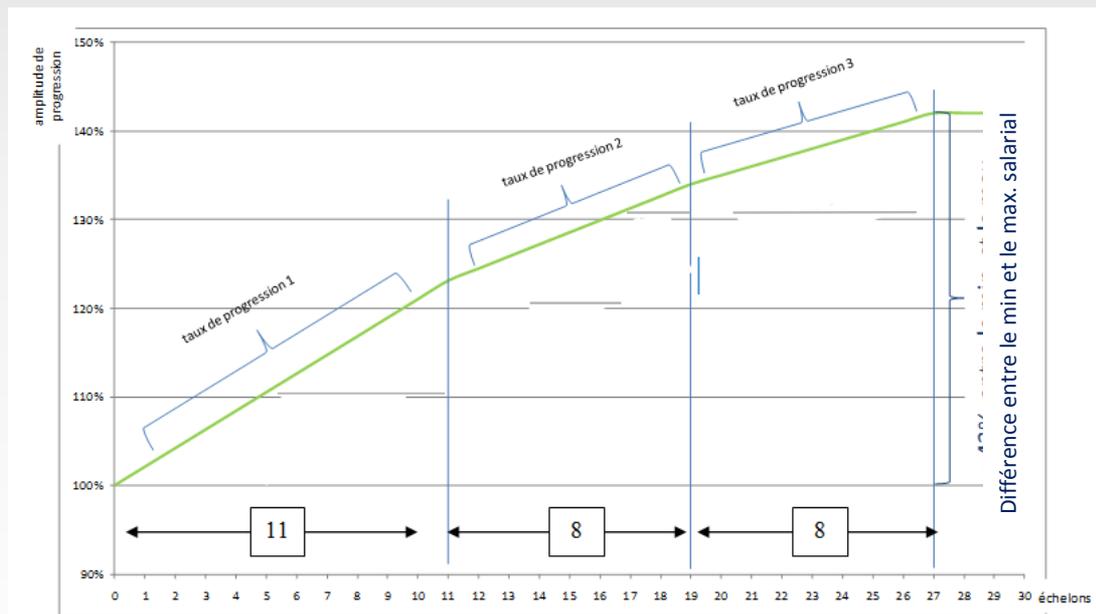


Un système cohérent

Progression salariale

Modalités:

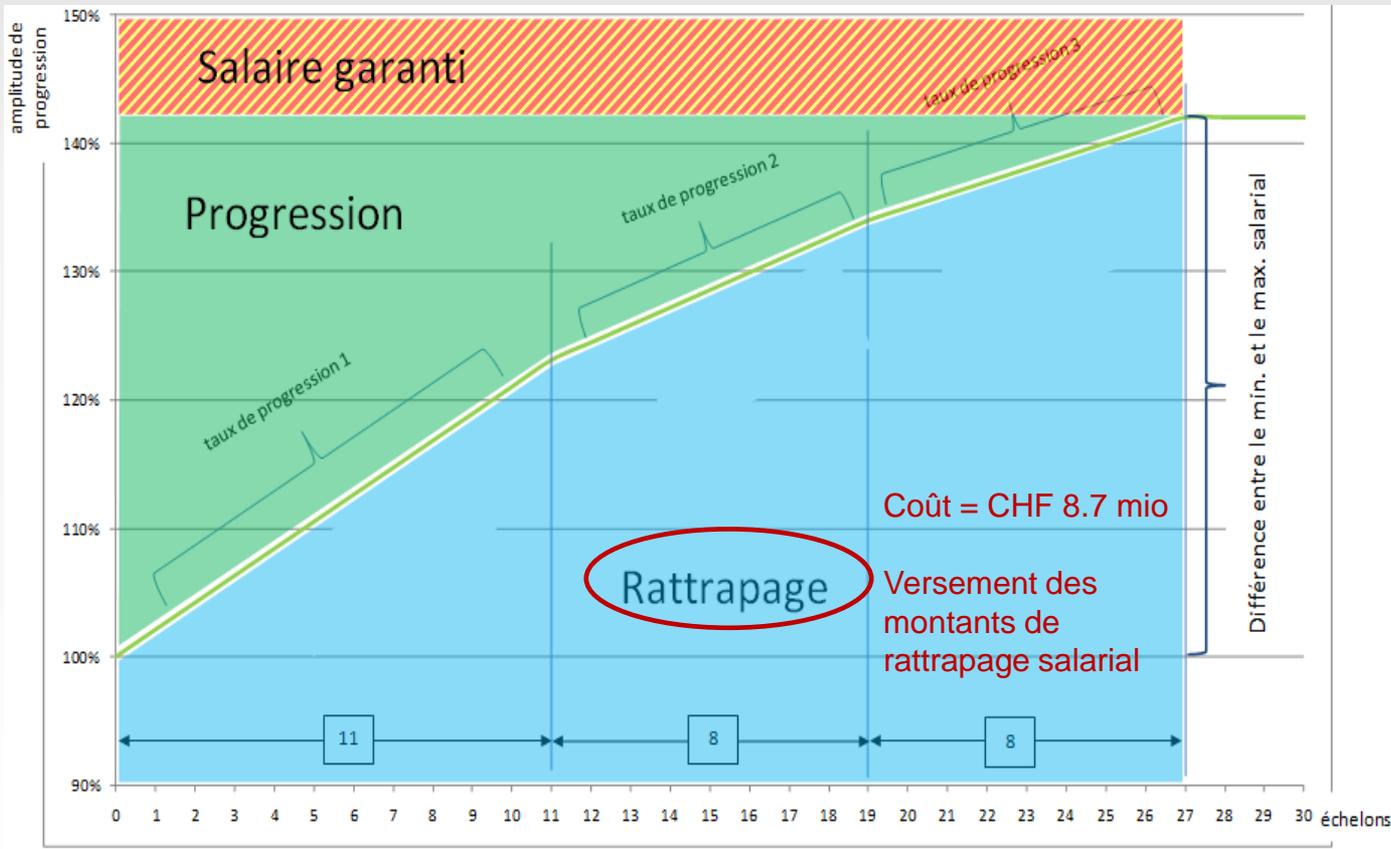
- Progression continue (sous réserve de prestations suffisantes)
- Durée de progression identique
- Salaire minimum de CHF 57'948.60, soit CHF 4'457.60 x 13



Un système équitable

- Compétences et sollicitations communes pour les fonctions
- Critères d'évaluation non discriminatoires
- Formule non discriminante pour la transition

Typologie des situations (à la transition)



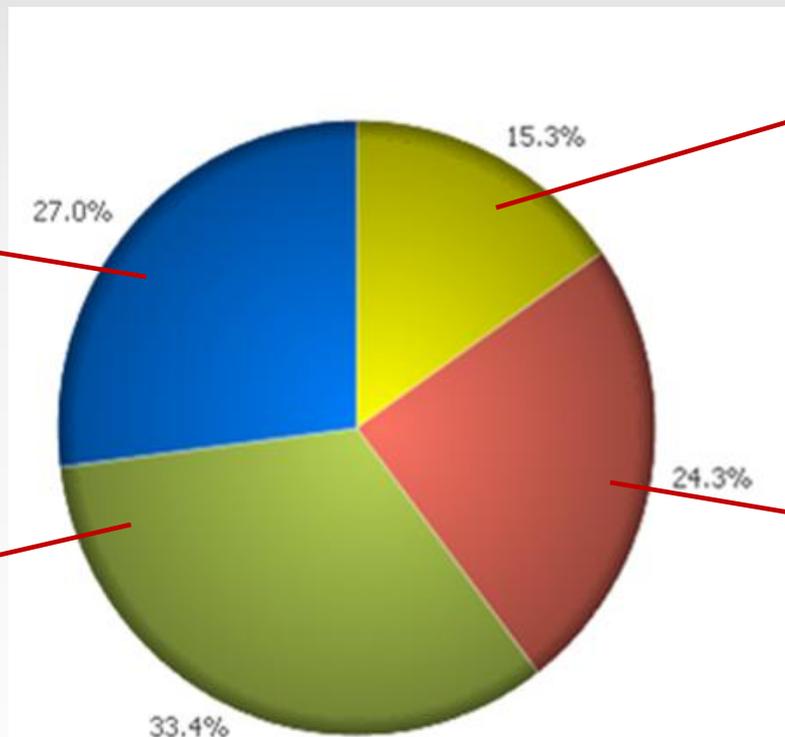
Distribution des situations

Situation personnelle de rattrapage

- ⇒ Augmentation du salaire
- ⇒ Progression jusqu'au maximum de la classe

Situation personnelle de progression

- ⇒ Progression jusqu'au maximum de la classe



Situation personnelle de salaire garanti (déjà bloqué)

- ⇒ Pas de diminution du salaire

Situation personnelle de salaire garanti

- ⇒ Pas de diminution du salaire
- ⇒ Fin de la progression

Chiffres clés

- Nombre de titulaires concernés par la transition : plus de 4'800
- Nombre de titulaires non concernés: env. 700
- Coût de la transition 8.7 mio
- soit 1.54% d'augmentation de la masse salariale de référence
- Rattrapage moyen servi CH 3'093
- Répartition des rattrapages sur 3 ans

Au final, des effets positifs pour **plus de 60%** du personnel.

Oscar Tosato

Conseiller municipal

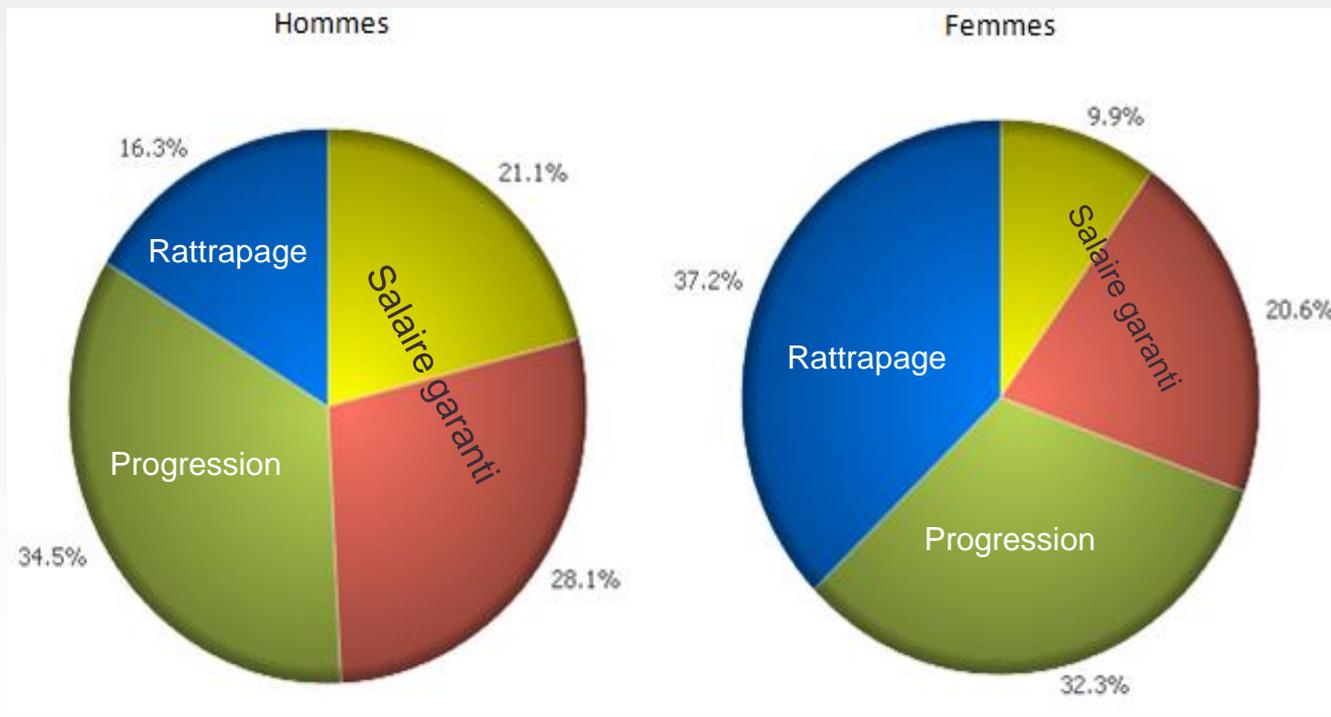
Un système équitable

Effets de la réforme sur les fonctions occupées majoritairement par des femmes:

- Equilibrage de la structure salariale
- Augmentation des minimas pour la plupart des fonctions majoritairement féminines
- Augmentation de l'amplitude salariale en faveur des fonctions majoritairement féminines.

Un système équitable

Distribution des situations personnelles selon le genre



Situations de rattrapage

Effet positif sur les fonctions majoritairement féminines suivantes:

- personnel éducatif CVE
- personnel éducatif APEMS
- surveillant-e d'études
- bibliothécaire
- conservateur/trice
- nettoyeur/euse
- etc.

Effet positif sur les autres fonctions:

- assistant-e de sécurité publique B
- monteur/euse – électricien-ne
- monteur/euse de réseaux
- etc.

Merci de votre attention!