

REPONSE

au postulat n° 1.038

du groupe PLR par la députée Laetitia Massy concernant la politique d'égalité salariale,
l'Etat se doit de montrer l'exemple
(8.09.2009)

Le postulat demande au Conseil d'Etat de mettre en œuvre la certification « Equal-salary » à l'Administration cantonale du Valais.

L'égalité de salaires entre femmes et hommes est garantie au sein de l'Administration cantonale du fait que la classe de salaire définie pour une fonction s'applique indifféremment pour l'engagement d'une femme ou d'un homme. De plus, l'employeur Etat du Valais montre déjà l'exemple en étant transparent et en communiquant aux candidates et candidats lors de la mise au concours, la même classe de salaire, sans différenciation quant à leur genre. L'échelle des salaires, ainsi qu'une explication du système salarial sont accessibles publiquement sur le site www.vs.ch/bourse de l'emploi.

Le classement des fonctions

Le système actuel utilisé par l'Administration cantonale pour analyser les fonctions, garantit une équité de traitement en tenant compte de 21 critères d'exigences différents qui sont pris en considération de manière cumulative (formation de base, formation complémentaire, expérience professionnelle, nombre de postes à gérer, connaissances linguistiques, responsabilités, autonomie d'action, etc.). En plus de l'examen à l'aide de cet outil, les membres de la commission de classification vont effectuer une analyse sur la place de travail de la personne. Suite à ces analyses, la commission de classification spécialisée (dont deux représentants des commissions permanentes) propose au Conseil d'Etat un classement dans une ou plusieurs des 26 classes de salaires, telles que définies dans la loi fixant le traitement des fonctionnaires et employés de l'Etat du Valais, afin d'assurer une égalité de traitement entre les employés quel que soit leur sexe.

L'évolution salariale basée sur les prestations

Pour chaque classe de salaire attribuée à une fonction, le salaire initial de la collaboratrice ou du collaborateur est basé sur l'activité antérieure. De plus, pour chaque classe de salaire, l'évolution salariale liée aux prestations individuelles peut, de manière cumulative, atteindre un maximum de 40%.

Cette évolution salariale dépend de l'appréciation des objectifs atteints, des prestations et du comportement de chaque collaboratrice et collaborateur, évalués dans le cadre d'un entretien d'appréciation effectué une fois par année par les supérieurs hiérarchiques. Il s'agit donc d'une évolution salariale qui ne se base pas uniquement sur l'âge et l'expérience, tels que pris en compte dans l'analyse avec la certification equal-salary.

Enfin, le système Equal-salary, instrument utilisé dans le cadre du projet de certification, permet tout à fait d'analyser des systèmes salariaux, basés sur des automatismes.

Néanmoins, ce système ne parvient pas à évaluer d'une manière objective notre système salarial complexe, avec ses 26 classes de salaires et basé sur les prestations individuelles.

De plus, il faut bien être conscient qu'une labellisation engendrera des coûts supplémentaires mais qu'elle ne sera pas en mesure de tenir compte de notre système complexe. L'audit initial coûtera environ Fr. 40'000.-, puis chaque année de nouveaux audits devront avoir lieu afin de conserver la labellisation.

Conclusion

La législation nécessaire à la mise en pratique de l'égalité salariale homme-femme est déjà très large. C'est le secrétariat à l'égalité et à la famille qui veille au sein du canton, et auprès de chaque employeur au sein du canton du Valais, à l'application du principe de l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines ainsi qu'à la suppression de toute forme de discrimination de droit et de fait. A cet effet, il propose des mesures incitatives.

Nous sommes conscients que l'Etat du Valais en tant que premier employeur du canton a un rôle important au sein du canton en ce qui concerne l'égalité salariale entre hommes et femmes. D'ailleurs, il montre déjà bien l'exemple, par la mise en place de toutes les mesures citées ci-dessus qui permettent d'assurer cette égalité salariale.

Cette certification coûteuse ne pourra pas fournir de résultats fiables, car elle se base sur des critères d'automatisme tels que l'âge et l'expérience. Le système salarial et d'appréciation de l'Etat du Valais se base par contre sur des critères individuels tels que les prestations des collaborateurs.

Proposée depuis 4 années, cette certification n'a pour le moment été attribuée qu'à 5 entreprises / services publics : Eglise du canton de Neuchâtel, Services industriels de Genève, Montres CORUM à La Chaux-de-Fonds, Ville de Fribourg et Centre Suisse d'Electronique et de Microtechnique (CSEM) à Neuchâtel. Pour le moment, aucun canton a été certifié ou a intégré le système Equal-Salary dans ses mécanismes.

Pour ces raisons, le Conseil d'Etat admet partiellement le postulat, en maintenant l'équité de traitement et en garantissant l'égalité salariale entre femmes et hommes au sein de l'Administration cantonale.

Pour les raisons susmentionnées, le Conseil d'Etat refuse par contre d'appliquer la certification « Equal-Salary ».

Sion, le 12 mars 2010