

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL
DE LA SEANCE DU CONSEIL GENERAL
DU 27 MAI 2014

M. Pierre-Alain Clément, Syndic, résume le rapport ci-après:

"En séance du 4 mars 2013, le Conseil général transmettait au Conseil communal le postulat n° 74 de Mmes M. Delisle, M.-C. Dorand, C. Esseiva, M. Jordan et D. Jordan Perrin, ainsi que de 34 cosignataires, lui demandant d'étudier des mesures pour concilier vie professionnelle et vie privée pour les fonctions de cadre au sein de l'administration de la Ville de Fribourg.

Réponse du Conseil communal

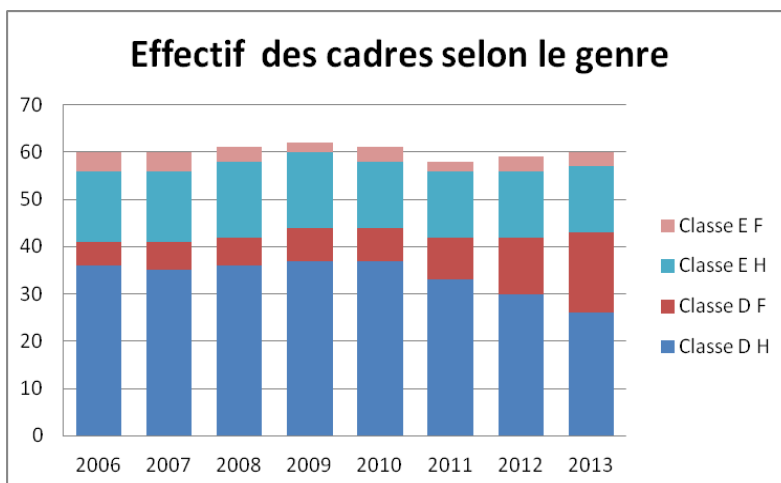
Le postulat s'intéressait particulièrement à la question de la répartition équitable des postes entre hommes et femmes et à l'activité à temps partiel.

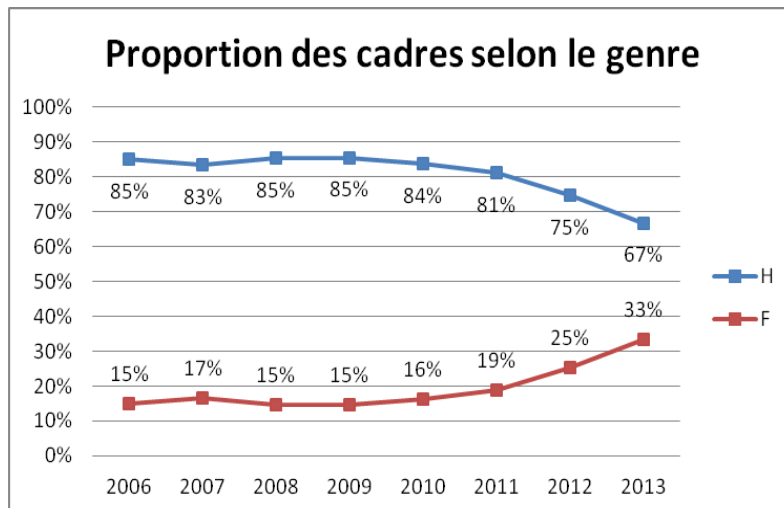
1.1 Etat des lieux

Les postulantes s'inquiétaient de la faible proportion de femmes cadres dans l'administration communale. Il ressortait des chiffres tirés du rapport de gestion 2011 que moins de 20% des collaborateurs en classe D et E étaient des femmes.

1.1.1 Evolution très significative ces dernières années

Le tableau ci-dessous illustre l'évolution de ce rapport au cours des dernières années. La proportion de femmes cadres est restée stable, aux alentours de 15% jusqu'en 2009, puis a crû régulièrement pour atteindre 33% en 2013. L'évolution est donc très significative ces dernières années et la situation actuelle atteint quasiment les objectifs proposés par les postulantes.





1.1.2 Explications

Cette évolution s'explique par les raisons suivantes:

- *La Ville de Fribourg dispose déjà d'outils adaptés permettant à des femmes d'occuper des fonctions de cadres (Equal salary et temps partiels).*
- *Un nombre important de postes de cadres ont été remplacés ces dernières années, ce qui a permis la réalisation du changement.*

Le deuxième point ci-dessus explique aussi bien le changement récent, que la stagnation des années antérieures. En effet, ce n'est qu'à l'occasion de nouveaux engagements que ce rapport peut changer. Or, très peu de postes de cadres ont dû être renouvelés jusqu'en 2009, si bien que les situations antérieures ont perduré. Depuis 2010, une série de départs en retraite, ainsi que quelques nouveaux postes, ont permis aux outils mis en place de déployer leurs effets et d'induire les changements constatés. Pour les années à venir, vu le rajeunissement des cadres, la situation va se stabiliser, à moins que des créations de postes ou des démissions ne viennent influencer la situation.

1.1.3 Analyse des engagements des dernières années

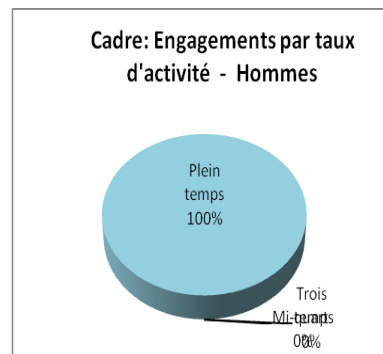
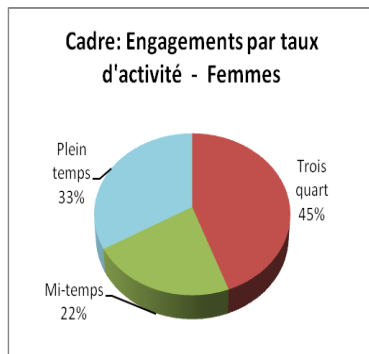
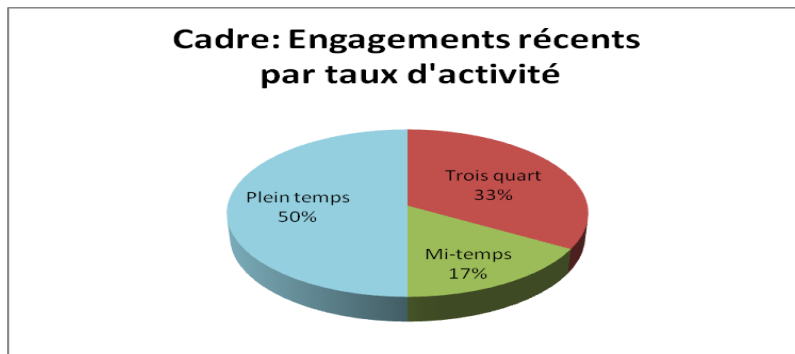
1.1.3.1 Genre

Parmi les collaborateurs qui ont moins de trois ans d'ancienneté (engagements récents) il y a quasi parité (46 femmes/48 hommes) toutes classes confondues. En ce qui concerne les cadres spécifiquement, sur douze postes, neuf sont occupés par des femmes, soit une proportion de 75%.

1.1.3.2 Temps partiel

En ce qui concerne le taux d'engagement, 47 hommes sur 48 ont été engagés à 100%, alors que pour les 46 femmes, la répartition était la suivante: 45% à plein temps, 20% aux environs de 75%, 30% à mi-temps et 5% à 30% ou moins. Pour les douze postes de cadres, les engagements se répartissent selon le genre et le taux d'engagement selon le tableau ci-dessous:

	Plein temps	Trois quart	Mi-temps	Total
Femme	3	4	2	9
Homme	3			3
Total	6	4	2	12



Pour les cadres, tous les postes masculins ont été des engagements à plein-temps, alors que pour les femmes, il y a une palette d'emplois allant de 50% à 100%.

1.1.3.3 Résultats

L'analyse de la situation actuelle ainsi que les engagements de ces dernières années démontrent de façon convaincante, que les moyens mis en œuvre par la Ville pour permettre une répartition équitable entre les genres fonctionnent bien.

1.2 Moyens mis en œuvre

1.2.1 Bonne définition de poste

Lorsqu'un poste est à repourvoir ou à créer, la préoccupation première est d'en définir le contour le plus adéquat possible, compte tenu des besoins et des contraintes de l'administration. Il y a dans cette démarche un souci d'efficacité. Le taux d'engagement est souvent une contrainte délimitant l'ampleur du poste. Il s'agit alors de définir un cahier des charges, regroupant de façon cohérente un ensemble de tâches conduisant à une charge de travail raisonnable. Cela conduit parfois à scinder un poste et/ou à en fusionner d'autres. Tout engagement donne l'occasion de vérifier et, au besoin, d'ajuster un ou plusieurs cahiers des charges. Dans cette démarche, le temps partiel est clairement une option possible (pour preuve près de 30% des emplois sont des temps partiels et ce chiffre ne prend pas en compte les auxiliaires, dont le taux est en principe bas). Malgré sa fréquence significative, le temps partiel n'est toutefois pas une fin en soi mais un moyen complémentaire d'organisation.

1.2.2 Etre un bon employeur

Lorsqu'un poste est mis au concours, l'espoir porté par l'administration est que, le poste tel qu'il est défini, aussi bien que l'employeur tel qu'il est perçu et connu, susciteront un intérêt suffisant pour permettre le choix d'une bonne candidature. Ce positionnement sur le marché des employeurs est aussi important. La qualité d'employeur comprend plusieurs facettes, il y a bien sûr le contrat de droit public, les conditions de travail, les horaires, la rémunération, etc. Ces conditions ne sont pas toujours bien connues et il s'agit d'en faire un avantage, d'accroître l'attractivité de la Ville de

Fribourg en tant qu'employeur. La certification Equal salary est, de ce point de vue, un argument significatif.

1.2.3 Faciliter l'organisation

Les postulantes mentionnent comme moyen le temps partiel, le télétravail, les horaires mobiles, le partage de poste:

Comme cela a déjà été mentionné plus haut, le temps partiel est possible à la Ville de Fribourg, et constitue une part significative du personnel. En revanche, tout poste ne peut pas aisément se traduire en un temps partiel.

Le télétravail n'est actuellement pas envisageable pour des questions techniques. Il devrait toutefois être possible d'ici un à deux ans. Il constituera alors un moyen supplémentaire de flexibilisation de l'organisation du travail, encore faudra-t-il en définir précisément le contour.

En ce qui concerne les horaires mobiles, il faut relever que certaines fonctions le permettent, d'autres pas.

Finalement le partage de poste est pratiqué dans quelques cas. Il n'est donc pas exclu. S'il est assez facilement envisageable dans des fonctions de spécialiste, il est nettement plus complexe lorsque la fonction implique une composante managériale; dans ces cas, la répartition de la responsabilité sur les parties prenantes d'un partage de poste est beaucoup plus délicate.

1.3 Bilan

Les postulantes soulèvent des questions relatives aux conditions facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, considérant que ces points sont déterminants pour permettre à des femmes d'accéder à des fonctions de cadre.

De fait, la situation actuelle est plutôt réjouissante et les engagements récents démontrent clairement que les postes de cadres sont aussi accessibles aux femmes à la Ville de Fribourg.

Les conditions de travail en général, et celles qui en permettent la flexibilisation en particulier, donnent déjà de bons résultats.

Pour que les mesures portent leurs fruits il faut qu'il y ait

- des places vacantes*
- des candidatures féminines de qualité*

C'est ce qui s'est passé ces dernières années et c'est ce qui a conduit à ces résultats convaincants.

Lors des mises au concours, la Ville cherche toujours à repourvoir au mieux les postes vacants. Hormis quelques situations particulières, le genre n'est pas un critère prioritaire ni en termes de sélection ni d'ailleurs, d'exclusion. Le choix se fonde finalement sur la qualité des candidats."