

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL  
DE LA SEANCE DU CONSEIL GENERAL  
DU 29 OCTOBRE 2012

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

*"Je peux imaginer qu'en l'état et à l'heure actuelle, la réponse que le Conseil communal donnera à ce postulat soit estimée insatisfaisante. Il faut la juger à l'aune de notre taille et de nos moyens.*

*En séance du 17 octobre 2011, le Conseil général transmettait au Conseil communal le postulat n° 16 de M. C. Schenker lui demandant d'étudier toutes les mesures possibles pour permettre au personnel communal de mieux concilier travail et vie de famille (temps partiel, partage de poste, travail à domicile, etc.), également au niveau des cadres. Le postulat demande aussi un état des lieux relatif à cette question.*

Réponse du Conseil communal

*Comme le rappelle le postulat, le règlement du personnel prévoit à son article 5 alinéa 3 que 'dans la mesure où les exigences de l'administration le permettent, le Conseil communal encourage l'activité à temps partiel'. Cette mesure existe de longue date et il est possible d'en démontrer l'effet par la situation actuelle.*

Répartition du temps de travail

*Le tableau ci-dessous illustre la répartition des taux de travail par genre.*

| Genre | moins  |     |     |     |     |     |     |      |       |
|-------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-------|
|       | de 20% | 20% | 30% | 40% | 50% | 60% | 80% | 100% | Total |
| F     | 5%     | 14% | 2%  | 10% | 12% | 20% | 18% | 19%  | 100%  |
| M     | 0%     | 0%  | 1%  | 1%  | 1%  | 0%  | 3%  | 94%  | 100%  |

*Un premier constat fait ressortir clairement que le temps de travail partiel concerne essentiellement les femmes et qu'il est largement pratiqué. En effet, seules 19% d'entre elles travaillent à 100% contre 94% pour les hommes. Pour la suite de l'état des lieux, l'analyse porte uniquement sur la situation du personnel féminin.*

*La façon dont sont répartis les collaborateurs dans les différents taux d'activité est assez homogène. Il y a ainsi chaque fois des groupes d'environ 20% (un cinquième) pour les taux d'engagement compris entre 100 % et 81 %, de 80 % à 61 %, de 60 % à 51 %, 50 % à 41 % et finalement moins de 40 %.*

*Le tableau ci-dessous illustre la part de temps partiel selon la classe salariale. Cette indication est d'une certaine manière le reflet du niveau de responsabilité du poste.*

| moins                |           |            |           |            |            |            |            |            |             |
|----------------------|-----------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| Classe               | de 20%    | 20%        | 30%       | 40%        | 50%        | 60%        | 80%        | 100%       | Total       |
| -                    | 5.0%      | 13.5%      | 2.3%      | 1.4%       | 0.9%       | 1.4%       | 1.4%       | 0.5%       | 26.1%       |
| A                    | 0.0%      | 0.0%       | 0.0%      | 0.0%       | 0.5%       | 0.5%       | 0.5%       | 2.3%       | 3.6%        |
| B                    | 0.0%      | 0.0%       | 0.0%      | 7.7%       | 6.8%       | 13.1%      | 8.6%       | 10.8%      | 46.8%       |
| C                    | 0.0%      | 0.0%       | 0.0%      | 0.5%       | 2.7%       | 4.5%       | 6.3%       | 4.5%       | 18.5%       |
| D                    | 0.0%      | 0.0%       | 0.0%      | 0.9%       | 0.9%       | 0.5%       | 1.4%       | 0.5%       | 4.1%        |
| E                    | 0.0%      | 0.0%       | 0.0%      | 0.0%       | 0.0%       | 0.0%       | 0.5%       | 0.5%       | 0.9%        |
| <b>Total général</b> | <b>5%</b> | <b>14%</b> | <b>2%</b> | <b>10%</b> | <b>12%</b> | <b>20%</b> | <b>18%</b> | <b>19%</b> | <b>100%</b> |

Ce tableau permet de constater que :

- Les taux faibles (moins de 40 %) sont essentiellement des auxiliaires.
- Plus la classe salariale s'élève, plus le taux d'activité s'élève également.
- Malgré cette élévation du taux d'activité avec la classe salariale, il y a toujours une activité à temps partiel dans les classes D et E. Celles-ci correspondent à la situation de cadre supérieur ou de fonction très autonome avec formation universitaire.

S'il est possible d'envisager un temps partiel avec un poste à responsabilité, il y a malgré tout un taux limite en dessous duquel un tel poste est difficilement envisageable. En effet, ceux-ci nécessitent une disponibilité accrue, et une présence régulière. Ces deux contraintes s'opposent ici à l'absence régulière qui est le corolaire d'un temps partiel.

Le tableau ci-dessous illustre la répartition par tranche d'âge.

| Moins                |              |              |             |              |              |              |              |              |             |
|----------------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| Age                  | de 20%       | 20%          | 30%         | 40%          | 50%          | 60%          | 80%          | 100%         | Total       |
| 20                   | 0.00%        | 0.0%         | 0.0%        | 0.0%         | 0.0%         | 0.0%         | 0.0%         | 100.0%       | 100%        |
| 25                   | 0.00%        | 5.6%         | 0.0%        | 0.0%         | 5.6%         | 11.1%        | 27.8%        | 50.0%        | 100%        |
| 30                   | 11.76%       | 11.8%        | 5.9%        | 11.8%        | 5.9%         | 23.5%        | 11.8%        | 17.6%        | 100%        |
| 35                   | 11.54%       | 3.8%         | 0.0%        | 19.2%        | 19.2%        | 15.4%        | 23.1%        | 7.7%         | 100%        |
| 40                   | 0.00%        | 9.1%         | 2.3%        | 9.1%         | 11.4%        | 31.8%        | 18.2%        | 18.2%        | 100%        |
| 45                   | 4.88%        | 24.4%        | 4.9%        | 14.6%        | 7.3%         | 9.8%         | 12.2%        | 22.0%        | 100%        |
| 50                   | 2.22%        | 17.8%        | 0.0%        | 8.9%         | 11.1%        | 20.0%        | 28.9%        | 11.1%        | 100%        |
| 55                   | 13.04%       | 17.4%        | 4.3%        | 8.7%         | 21.7%        | 26.1%        | 4.3%         | 4.3%         | 100%        |
| 60+                  | 0.00%        | 0.0%         | 0.0%        | 0.0%         | 20.0%        | 20.0%        | 20.0%        | 40.0%        | 100%        |
| <b>Total général</b> | <b>4.95%</b> | <b>13.5%</b> | <b>2.3%</b> | <b>10.4%</b> | <b>11.7%</b> | <b>19.8%</b> | <b>18.5%</b> | <b>18.9%</b> | <b>100%</b> |

Le tableau illustre très clairement que le nombre de collaboratrices à temps partiel croît sensiblement à partir de la trentaine.

### Travail à domicile

Ce postulat nous interroge également sur le travail à domicile. A l'heure actuelle cette situation est extrêmement limitée. Hormis quelques postes auxiliaires, tel que traducteur, elle n'est pas réalisable. Une des raisons est d'ordre technologique. Les postes permettant le travail à domicile nécessitent le plus souvent l'usage d'un ordinateur et l'accès aux ressources informatiques de la Ville. Or cela ne peut être mis en œuvre sans prendre en compte les questions de sécurité d'accès. Le Service informatique étudie la possibilité de virtualiser les postes de travail. Lorsque ce sera fait, il sera alors possible d'envisager de manière sûre un travail à domicile sur n'importe quelle plate-forme. Ce n'est pas encore le cas et cela nécessitera également de nouvelles ressources informatiques, donc également financières.

### Mesures concrètes

Les dispositions réglementaires actuelles permettent déjà une mise en œuvre très significative des temps de travail partiels. Dans la mesure de ses moyens, l'administration communale tente d'améliorer encore la situation. Le Service des relations humaines étudie la possibilité d'obtenir

*le label 'Friendly work-space' qui qualifie les entreprises facilitant l'équilibre 'travail-famille', mais ses ressources sont limitées.*

### Conclusion

*Le Conseil communal a mis en place une politique permettant dans la mesure du possible de favoriser l'équilibre travail et vie de famille. Chaque fois que cela est possible, il apporte une réponse positive à des demandes particulières allant dans ce sens. Aller plus loin, compte tenu des exigences qui s'accroissent continuellement et du quasi-blocage des effectifs du personnel communal est une mission très délicate et difficile."*