

Inégalité salariale à l'Etat : une autosatisfaction justifiée ?

Rémy Meury (CS-POP)

Réponse du Gouvernement

La question écrite n° 3549 porte sur l'inégalité salariale à l'Etat. Le Gouvernement en a bien pris connaissance et il répond comme suit aux questions posées :

1. Estime-t-il comme nous qu'en matière d'égalité salariale les collectivités publiques se doivent d'être exemplaires et qu'aucune différence ne peut être justifiée et satisfaisante ?

Les collectivités publiques ont un devoir d'exemplarité en matière d'égalité salariale. Il ne s'agit pas d'atteindre la perfection, mais de servir de modèle et d'innover en s'engageant sans relâche par des actions concrètes en faveur de l'égalité salariale.

La fusion des échelles de traitement du personnel administratif et du corps enseignant au 1er janvier 2015, avec l'entrée en vigueur du décret sur les traitements du personnel de l'Etat (RSJU 173.411) a permis de garantir l'égalité de traitement et de démontrer qu'elle est respectée de manière concrète. De plus, l'introduction du système d'évaluation des fonctions EVALUATION.JU au 1er août 2016 a contribué à réduire significativement les discriminations salariales systématiques qui auraient pu exister.

C'est ainsi que dans le prolongement de ces actions et des résultats atteints, en septembre 2016, la République et Canton du Jura a signé la Charte pour la promotion de l'égalité salariale dans le secteur public. Par sa signature, le Gouvernement s'est notamment engagé à tout mettre en œuvre afin de promouvoir et contribuer à l'égalité salariale en tant qu'employeur, mais également dans le cadre de l'adjudication de marchés publics et de l'octroi de subventions. Son engagement demeure intact à ce jour.

Les analyses de l'égalité des salaires réalisées en 2017 et 2020, chaque fois avec l'outil d'analyse standard de la Confédération (Logib), ont démontré que l'égalité salariale est respectée au sein du personnel de l'Etat. En effet, la différence salariale inexplicée, donc imputée au genre, est négligeable et bien en dessous du seuil de tolérance de 5% fixé par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

Le Gouvernement poursuit activement la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'égalité salariale et éliminer complètement les inégalités de genre. Les pratiques en matière de fixation du traitement à l'embauche sont harmonisées et font l'objet de standards au sein de la République et Canton du Jura. Elles sont régulièrement reconsidérées et améliorées afin de tenir compte de l'évolution du monde du travail.

2. EVALUATION.JU étant un système choisi à l'époque en collaboration avec le Bureau fédéral de l'égalité pour éviter toute discrimination, comment le Gouvernement arrive-t-il à se satisfaire dans son communiqué du 1er juin 2023 d'une situation inacceptable au détriment des femmes ?

Le système EVALUATION.JU repose sur un modèle créé à l'initiative du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, à savoir le système ABAKABA. Il constitue un outil d'évaluation du travail neutre à l'égard des sexes.

Le système jurassien a démontré sa capacité à garantir l'égalité salariale entre femmes et hommes, car il se base sur des critères objectifs et diversifiés, et livre des résultats clairs ne laissant que peu de marge d'interprétation. La République et Canton du Jura est d'ailleurs citée comme modèle et régulièrement sollicitée par des collectivités publiques et entreprises privées en matière d'évaluation des fonctions, domaine qui contribue grandement à l'élimination des inégalités salariales envers les femmes.

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes fixe un seuil de tolérance de 5%. Des différences salariales allant jusqu'à 5% sont ainsi considérées comme « acceptables », mais uniquement d'un point de vue méthodologique. En effet, ce seuil a été introduit par Logib afin de tenir compte du fait que l'outil ne permet pas de prendre en compte l'ensemble des facteurs ayant une influence sur les salaires au sein d'une organisation. Il couvre ainsi la part des différences salariales qui pourrait être encore expliquée, en plus des critères statistiques utilisés. Il ne s'agit en aucun cas d'une autorisation à la discrimination salariale, mais bien d'une forme de réserve par rapport aux éventuels problèmes méthodologiques.

Un traitement inéquitable envers les femmes est inacceptable et non tolérable. C'est pourquoi le Gouvernement est satisfait du travail accompli, des mesures réalisées et des résultats obtenus en faveur de l'égalité salariale depuis la réforme des systèmes de rémunération et d'évaluation des fonctions initiée en 2011. Il entend poursuivre ce travail.

3. Va-t-il entreprendre les recherches nécessaires pour définir d'où provient la différence constatée, qualifiée aujourd'hui d'inexpliquée ?

Le terme « inexplicable » est celui utilisé par l'outil Logib pour qualifier une différence salariale qui ne peut être justifiée par des critères objectifs. Ces variables explicatives sont composées d'un ensemble de caractéristiques individuelles de qualification (formation, ancienneté et expérience professionnelle potentielle) et de caractéristiques liées au poste de travail (niveau de compétences et position professionnelle). La différence de salaire qui en résulte est ainsi imputée à la différence de sexe (caractère discriminatoire).

Une recherche d'éventuels cas isolés provenant des positions professionnelles et pouvant expliquer cet écart de 1% a été réalisée mais aucun cas « extrême » isolé n'a été identifié. Compte tenu du fait que Logib est un modèle statistique reposant sur plusieurs variables explicatives, il n'est pas exclu que la prise en compte d'autres variables puisse être à l'origine de cet écart pour un éventuel cas isolé.

L'écart résiduel de 1% peut également être la résultante d'écarts individuels se compensant. Si de tels écarts devaient être identifiés ceux-ci seront harmonisés sans délai.

Le Gouvernement va continuer à investir des ressources pour offrir des conditions de travail équitables et non discriminatoires.

4. Une fois découverts, peut-il d'ores et déjà s'engager à mettre fin sans délai aux cas de différences salariales qui auront été mis à jour ?

La République et Canton du Jura est engagée à garantir la juste application de son système d'évaluation des fonctions en adoptant une méthodologie transparente et cohérente permettant notamment une approche neutre et objective des métiers. Elle est également investie dans la valorisation du potentiel humain en ayant une politique RH axée sur les compétences. Cette approche permet notamment de considérer et reconnaître les aptitudes, l'expérience et le savoir-être acquis tant dans la sphère professionnelle que privée. Les dispositions mises en place contribueront ainsi à lisser graduellement les écarts salariaux qui pourraient exister. La persévérance et la rigueur permettront ainsi, nous l'espérons, de s'approcher de l'objectif 0%.

Delémont, le 29 août 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'JBM', written in a cursive style.

Certifié conforme par le chancelier d'Etat
Jean-Baptiste Maître