

2, rue du 24-Septembre
CH-2800 Delémont

t +41 32 420 58 80
f +41 32 420 58 81
secr.srh@jura.ch

Avant-projet de décret sur les traitements

Présentation détaillée

Delémont, le 6 décembre 2012

Table des matières

Résumé	2
1 Introduction	2
1.1 Mandat.....	2
1.2 Bases légales actuelles.....	2
1.3 Enjeux.....	3
2 Présentation de l'avant-projet	3
2.1 Dispositions générales (Section 1).....	3
2.2 Traitements (Section 2).....	4
2.3 Fixation et évolution du traitement (Section 3).....	5
2.4 Evaluation et classification des fonctions (Section 4).....	7
2.5 Nouvelle évaluation et changement de fonction (Section 5).....	8
2.6 Sections 6, 7, 8 et 9.....	10
2.7 Dispositions transitoires et finales (Section 10).....	11

Résumé

Les enjeux relatifs au nouveau décret consistent à fusionner les échelles de traitement sur la base de l'étude de "fusion des échelles", d'ajouter une part de flexibilité salariale (lien avec le marché, prestations individuelles) et de poser les conditions nécessaires à la mise en place du nouveau système d'évaluation: commission d'évaluation, impact d'une réévaluation ou d'un changement de fonction, définition des droits acquis, voies de droit.

Le projet de décret est basé sur les décrets existants qu'il vise à remplacer tout en harmonisant les dispositions légales afin qu'elles s'appliquent indistinctement au personnel administratif et enseignant. Ce faisant, le décret offre au Gouvernement les moyens de conduire une politique salariale moderne et attractive. Enfin, une clause permet de maîtriser l'impact financier des évaluations par l'introduction progressive des annuités les plus élevées.

1 Introduction

1.1 Mandat

Le Groupe de travail *Rémunération et évaluation de fonctions* a été nommé le 6 septembre 2011 avec notamment pour mandat *d'étudier un nouveau système de rémunération pour les employé-e-s de l'Etat et plus particulièrement d'analyser l'opportunité d'une échelle de traitement unique.*

Le 3 avril 2012, il a reçu mandat de rédiger un projet de décret relatif à la rémunération du personnel de l'Etat sur la base de la proposition "C" de l'étude susmentionnée. Le groupe s'est réuni à quatre reprises suite au mandat en question, les 27 avril, 22 mai, 22 juin et 28 août 2012. L'avant-projet de décret ainsi que ce rapport ont été acceptés par le CoPil le 3 octobre 2012.

1.2 Bases légales actuelles

L'article 44 de la loi sur le personnel renvoie ce qui concerne les questions de rémunération: *Le mode de rémunération ainsi que la classification sont réglés par voie de décret.*

Les décrets actuellement en vigueur sont les suivants :

- le décret du 6 décembre 1978 concernant le traitement des magistrats, fonctionnaires et employés de la République et Canton du Jura;
- le décret du 6 décembre 1978 sur les traitements des membres du corps enseignant;
- le décret du 12 février 1981 concernant le versement d'un treizième mois de traitement aux magistrats et fonctionnaires de la République et Canton du Jura;
- le décret du 3 juillet 1980 concernant l'adaptation du traitement des magistrats, fonctionnaires, enseignants et employés de la République et Canton du Jura à l'évolution du coût de la vie.

Ces décrets seront abrogés par l'adoption du décret. Il faut citer également la *Loi du 9 novembre 1978 sur les traitements des membres du corps enseignant*, laquelle ne peut être abrogée que par une loi d'abrogation.

1.3 Enjeux

Le cadre légal actuel relatif à la rémunération est complexe (une loi, quatre décrets, deux échelles de traitement distinctes) et pose problème à plusieurs titres, notamment parce qu'il ne permet pas d'évaluer les fonctions enseignantes.

Le projet de décret vise la simplification (réunion de plusieurs bases légales éparses en un seul texte), la fusion des échelles de traitement et la mise en place d'un système d'évaluation commun à tout le personnel. Il a également pour objectif de flexibiliser et moderniser la rémunération (introduction de primes, adaptation du salaire au marché, clarification des conditions de blocage ou d'accélération des annuités) sans toutefois modifier les grands principes de rémunération actuels.

2 Présentation de l'avant-projet

2.1 Dispositions générales (Section 1)

Articles concernés:

Art. 1 – Champ d'application

Art. 2 – Terminologie

Art. 3 – Principes de rémunération

Lien avec la LPer Le décret se fonde sur l'article 44 de la Loi sur le personnel: *Le mode de rémunération ainsi que la classification sont réglés par voie de décret.*

Art. 1 Le décret traite des questions de rémunération ainsi que de l'évaluation et de la classification des fonctions, lesquelles déterminent la classe de traitement. Pour rappel, la rémunération a été expressément écartée des bases légales récemment mises en application (LPer et OPer).

Art. 3 Les principes de rémunération ont été inspirés de Fribourg. La formulation tient compte des différents éléments qui peuvent influencer respectivement sur la classe de traitement, les annuités et les primes (lettre c)).

2.2 Traitements (Section 2)

Articles concernés:

Art. 4 – Éléments du traitement

Art. 5 – Classes de traitement

Art. 6 – Echéances

Art. 7 – Adaptation au coût de la vie

Art. 8 – Barèmes particuliers

Art. 9 – Prestations en nature

Art. 4 à 9: Ces articles sont repris de dispositions existantes (treizième salaire, adaptation des traitements au renchérissement, rémunérations spéciales, indemnités).

Art. 5 L'étude de faisabilité en vue de la fusion des échelles de traitement de l'ACJU, présentée au Gouvernement en date du 3 avril 2012, est à la base de la nouvelle échelle. On la retrouve à l'**art. 5** de cet avant-projet de décret ainsi que dans les dispositions transitoires (passage de l'ancienne à la nouvelle échelle). Le treizième salaire est compris dans les classes de traitement mentionnées.

L'**art. 5** correspond à l'option C de l'étude susmentionnée. Comme c'est le cas dans les décrets actuels sur les traitements, le nouveau décret n'indique que les minimas et maximas de chaque classe, tout en précisant que le Gouvernement fixe les paliers. La nouveauté consiste à préciser la forme de la courbe (progression logarithmique, **art. 5 al.2**) ainsi qu'un nombre de paliers fixé à 25.

Conséquence principale de l'**article 5**, les salaires des enseignants sont désormais fixés par le Gouvernement (et non plus par le Parlement), suite à un processus d'évaluation commun à tous les employés de la RCJU. Le Gouvernement conduit désormais la rémunération de tout le personnel de l'Etat.

Art. 7 Adaptation au coût de la vie Contrairement à la version actuelle, le nouveau projet de décret est rédigé sous forme potestative "peut adapter". Le système actuel prévoit l'automatisme.

2.3 Fixation et évolution du traitement (Section 3)

Cette section définit comment se détermine le salaire initial de l'employé puis la façon dont celui-ci évolue au sein d'une même classe de traitement; la section 5 présente les effets d'un changement de classe.

Articles concernés:

- Art. 10** – Autorité compétente
- Art. 11** – Traitement initial
- Art. 12** – Allocation d'attractivité
- Art. 13** – Augmentation annuelle a) Ordinaire
- Art. 14** – b) Extraordinaire
- Art. 15** – c) Refus
- Art. 16** – d) Demande
- Art. 17** – Allocation de suppléance
- Art. 18** – Prime
- Art. 19** – Rétribution de tâches particulières
- Art. 20** – Gratification de fidélité
- Art. 21** – Indemnités

Art. 10 et 11 C'est au Gouvernement ou à l'autorité d'engagement qu'il appartient de fixer le traitement initial, en principe dans la classe correspondant à la fonction concernée, éventuellement dans une classe inférieure si l'employé-e ne répond pas (encore) à l'ensemble des critères liés à la fonction.

Les annuités sont désormais déterminées en fonction de l'expérience professionnelle et personnelle du nouvel employé.

Art. 12 - Allocation d'attractivité Directement inspiré de Fribourg et en conformité avec la logique du nouveau système d'évaluation, ce principe vise à répondre aux éventuelles fluctuations du marché. Il permet, sans modifier la classification des fonctions (et donc l'égalité de traitement), d'offrir une rémunération majorée pour certains postes de travail temporairement difficiles à pourvoir ou à conserver en raison de la situation économique.

L'expérience de ces dernières années, où l'engagement d'experts fiscaux par exemple s'est révélé particulièrement ardu, justifie l'introduction de cette allocation. Il s'agira de distinguer clairement ce qui relève de la rémunération liée à la fonction et ce qui constitue une allocation temporaire afin d'éviter que des bénéficiaires en contestent la diminution ou la disparition en faisant valoir des droits acquis bien que ceux-ci ne s'appliquent pas en la circonstance.

Art. 13, 14, 15, 16 - Progression dans les annuités Ces dispositions reprennent le système en vigueur pour les employé-e-s (possibilité de ne pas donner d'annuité ou d'en octroyer deux), ce qui constitue déjà une modification importante des usages en vigueur chez les enseignant-e-s, actuellement au régime de l'annuité automatique.

Par ailleurs, vu l'introduction d'une prime, il a fallu dégager des principes différenciés pour l'utilisation de ces deux instruments (annuité / prime).

Ainsi, la norme restera l'octroi d'une annuité chaque année, avec un équilibre entre les situations plus rares qui peuvent être positives ou négatives:

- Si l'employé dépasse les attentes, il s'agit de le distinguer. Or, tant la prime (mesure temporaire) que l'annuité (mesure durable, effet à long terme sur les coûts salariaux) pourraient s'appliquer. Le groupe a retenu la prime pour des prestations ponctuelles et l'annuité pour l'obtention d'une qualification ou d'une certification utile au service et ayant des répercussions durablement favorables à l'employeur. Cette certification vient souvent couronner plusieurs mois ou années d'étude et cette récompense paraît proportionnée.

Ce choix pourrait résoudre le cas des grades de policiers qui à ce jour conduisent presque automatiquement à l'obtention d'une classe de traitement. A l'avenir, les grades n'ayant pas d'influence sur la fonction exercée seraient récompensés par une annuité.

- Si l'employé ne répond pas aux attentes, l'annuité peut lui être refusée. La fixation d'un maximum de deux échéances évite l'enlisement de situations pénibles et contraint le supérieur à agir (mutation, mesures d'amélioration de la qualité du travail, etc.). A tout moment, en cas d'échec des mesures prises, on peut entamer une procédure telle qu'elle est décrite à l'**art. 87 LPer** (licenciement ordinaire après la période probatoire).

L'article **16 al.2** prévoit un droit d'être entendu et garantit une bonne communication des mesures prises.

Art. 17 – Allocation de suppléance Renvoi à l'**art. 162 OPer**, qui règle déjà ce cas.

Art. 18 – Prime La formulation choisie pour la prime laisse plusieurs choix au Gouvernement: application différenciée ou généralisée au sein des départements, possibilité d'une prime individuelle ou collective, forme libre de la prime: monétaire ou non (repas, sortie, etc). La prime sera versée en avril en fonction des comptes, n'excèdera pas Fr. 2'000.- par personne et sera comprise dans le budget du département avec les gratifications (**art. 20**). Pour cette disposition comme pour beaucoup d'autres, les détails devront être précisés dans une ordonnance. C'est ce que prévoit l'**art. 41** de ce projet de décret.

Art. 19 – Tâches particulières Cette disposition vise à apporter clarté et cohérence aux dispositions actuelles relatives aux "tâches spéciales" (décharges pour les enseignant-e-s, innombrables dispositions réglementaires et arrêtés spécifiques pour certaines tâches, alors que d'autres ne sont pas indemnisées). Par tâches spéciales, on entend une activité menée hors du cadre habituel de la fonction et qui correspond à une partie faible du temps de travail. Elles sont mentionnées sous «Tâches spécifiques» dans les descriptions de poste :

- Pour l'administration : correspondant-e RH, correspondant-e informatique, etc.
- Pour la police : conducteur de chien, GI, liaison GMO, instructeur formation continue, etc.
- Pour l'enseignement : responsable de la bibliothèque, du matériel scolaire, des locaux scolaires, chargé-e de coordination d'une discipline, médiateur-trice scolaire, etc.

Les tâches spéciales, dont les conditions d'indemnisation seront proposées par la commission d'évaluation sous forme d'un projet d'arrêté global, seraient ajoutées au salaire de fonction, respectivement retirées le mois suivant la prise ou l'abandon de cette tâche spéciale.

Art. 20 – Gratification de fidélité La formulation reprend la teneur des décrets actuellement en vigueur et précise la possibilité de convertir tout ou partie de la gratification sous forme de vacances. Par contre, les gratifications partielles, en cas de départ après plus de 20 ans de fidélité pour retraite, invalidité ou décès sont supprimées.

Art. 21 – Indemnités Cette disposition reprend l'actuel article 13 du décret pour les employé-e-s et forme la base légale indispensable aux travaux du groupe de travail "Horaires / indemnités" en cours.

2.4 Evaluation et classification des fonctions (Section 4)

Articles concernés:

Art. 22 – Description, évaluation et classification des fonctions

Art. 23 – Commission d'évaluation et de classification des fonctions

Art. 24 – Evolution du poste de travail

Art. 22 Désormais, l'Etat sera au bénéfice d'une liste de fonctions de référence dont la classification aura été fixée par le Gouvernement et publiée. Cette liste représente le fruit du travail de la Commission d'évaluation. L'article fait référence au système d'évaluation choisi, le modèle ABAKABA, lequel évalue les exigences et les charges de la fonction dans les domaines intellectuels, psychosociaux (communication, empathie, etc.), physiques et liés à la responsabilité.

Cet article constitue la base légale, actuellement manquante, permettant d'évaluer les fonctions de l'enseignement. C'est également une délégation de compétences du Parlement au Gouvernement, celui-ci pouvant désormais fixer la classification des enseignant-e-s.

Art. 23 Cet article permettra au "Groupe de travail Evaluation", déjà à l'œuvre aujourd'hui, d'endosser le titre de "Commission paritaire d'évaluation et de classification des fonctions".

Art. 24 Cette disposition prévoit les cas d'évolution du poste de travail. Aujourd'hui, les changements de fonction s'opèrent dans trois cas distincts:

- 1) demande (souvent individuelle) de réévaluation
- 2) passage p.ex. de juriste I à juriste II tel que prévu par la description de fonction
- 3) règles adoptées par le Gouvernement pour certains services

Or à l'avenir, les demandes de réévaluation (1) ne pourront plus exister sous cette forme parce que la CEF aura établi une liste précise des fonctions de référence avec une description claire. De même, les procédures facilitées actuelles (2, 3) seront remises en question avec le nouveau système d'évaluation.

Pourtant, nombre de fonctions auront toujours des paliers (comptable I, II, III p.ex.). Afin de respecter le droit en vigueur (LPer, OPer) et l'égalité de traitement à l'égard des fonctions qui n'ont pas ou peu de possibilités de promotion (notamment l'enseignement), la distinction suivante est opérée:

- **La LPer règle toutes les questions d'engagement**

- o Remplacement d'un collaborateur -> mise au concours interne ou publique;
- o Poste de responsable hiérarchique -> mise au concours publique;

- **Le décret règle les cas particuliers d'évolution du poste de travail**

- o Cette évolution ne concerne en principe que des individus isolés;
- o Elle a lieu indépendamment de l'effectif du service;
- o Elle s'effectue sans recrutement ni mise au concours.

L'article 24 al.3 prévoit que la CEF se détermine, ce qui assure une vue d'ensemble sur les demandes des services ainsi qu'une application en respect de l'égalité de traitement. La CEF est l'organe le plus à même de dire si une évolution dans un cahier des tâches nécessite ou justifie un changement de fonction de référence, donc de rémunération.

2.5 Nouvelle évaluation et changement de fonction (Section 5)

Articles concernés:

Art. 25 – Nouvelle évaluation

Art. 26 – Accès à une fonction mieux rémunérée

Art. 27 – Mutation

Cette section règle les effets sur la rémunération d'une réévaluation de fonction (impact collectif) ou d'un changement (individuel) de fonction.

La règle proposée est simple et facile à communiquer, le "**principe des 3%**". Les tableaux suivants présentent le système actuel et la proposition de l'avant-projet de décret: les avantages du nouveau système sont détaillés à la page suivante.

> Modification de traitement vers le haut

<i>Système actuel</i>	<i>Proposition de l'avant-projet</i>
<p><u>Fonction réévaluée:</u> Ajout d'une annuité, glissement dans la nouvelle classe à l'annuité correspondante Au 1^{er} janvier suivant la décision (suite à une procédure durant près de 24 mois)</p>	<p><u>Nouvelle évaluation de fonction (art. 25):</u> Ajout de 3% par gain de classe, ajustement dans la nouvelle classe de traitement. Délai de deux ans maximum</p>
<p><u>Personne "promue":</u> - Suite à nomination: Ajout d'une annuité par gain de classes, ajustement à l'annuité correspondante - Si extension de la fonction (code): Nouvelle classe, même annuité</p>	<p><u>Fonction mieux rémunérée (art. 26):</u> Ajout de 3% par gain de classe, ajustement dans la nouvelle classe de traitement. Le principe de l'extension de la fonction (code) à même annuité est maintenu en principe.</p>

> Modification de traitement vers le bas

<i>Système actuel</i>	<i>Proposition de l'avant-projet</i>
<p><u>Fonction réévaluée:</u> Droits acquis illimités, progression gelée: passage à la classe correspondante, annuité immédiatement supérieure. Si maximum (plafond), majoration pour éviter des pertes.</p>	<p><u>Nouvelle évaluation de fonction (art. 25):</u> Baisse de 3% par gain de classe, ajustement dans la nouvelle classe de traitement. Droits acquis de deux ans (idem LPer)</p>
<p><u>Mutation pour réorganisation (68LPer):</u> Maintien du traitement nominal pendant deux ans, adaptation à la classification. Si 55 ans et plus, pas d'adaptation. <u>Mutation pour inaptitude (69 LPer) ou mutation volontaire (70 LPer):</u> Adaptation immédiate à la classe, maintien des annuités (glissement horizontal)</p>	<p><u>Mutation (art. 27):</u> Baisse de 3% par gain de classe, ajustement dans la nouvelle classe de traitement. Droits acquis de deux ans si art. 68 LPer / jusqu'à la retraite si plus de 55 ans.</p>

Dans le système actuel, une réévaluation positive (+1 annuité, ajustement dans la nouvelle classe) est plus généreuse si le gain est d'une classe (+4.5% de salaire au 1^{er} janvier suivant) que s'il est de deux classes (+3.5% environ), en raison des ajustements. Par ailleurs, en cas de mutation par réorganisation, l'employé ne subit aucune adaptation du salaire.

On constate une forme d'immobilisme global où les réévaluations ont peu d'influence sur la rémunération. De plus, l'impact d'une promotion est faible alors que celui d'une mutation est important. Ainsi par exemple, un employé, d'abord promu puis souhaitant retrouver sa fonction précédente (ou contraint à "rétrograder") touchera une rémunération inférieure à sa position initiale: le système actuel décourage par conséquent la mobilité professionnelle.

La recherche d'une solution plus cohérente a débouché sur les constats suivants:

- Il faut un système *symétrique*, de sorte qu'une personne qui passe par une promotion puis une mutation retrouve au moins sa rémunération initiale.
- Le système actuel d'adjonction d'annuité avant passage dans la nouvelle classe ne fonctionne plus avec une échelle à 25 annuités et des écarts décroissants.

Reste la possibilité de transposer la personne dans sa nouvelle classe de traitement avec maintien de l'annuité (ajustement horizontal). Cette idée a été écartée, au profit du "principe des 3%", parce qu'elle a un impact jugé trop fort sur le salaire en cas de mutation et que cet impact fort est peu attractif en cas de promotion (rapide plafonnement).

Le tableau ci-dessous compare l'effet d'une adaptation de 3% de salaire par saut de classe, avec l'effet d'un ajustement horizontal (maintien des annuités).

Illustration du "principe des 3%"

Prenons une personne qui se trouve au milieu du tableau, classe 12 échelon 12. Elle perçoit un salaire de Fr. 7316.25.

Extrait de la nouvelle grille salariale

Echelon	Classe 6	Classe 7	Classe 8	Classe 9	Classe 10	Classe 11	Classe 12	Classe 13	Classe 14	Classe 15	Classe 16	Classe 17	Classe 18	Classe 19
5	5079.80	5309.86	5550.34	5801.71	6064.46	6339.11	6626.20	6926.29	7239.98	7567.87	7910.61	8268.87	8643.36	9034.80
6	5171.49	5405.70	5650.52	5906.43	6173.92	6453.53	6745.80	7051.31	7370.66	7704.46	8053.39	8418.12	8799.36	9197.88
7	5254.92	5492.91	5741.67	6001.71	6273.52	6557.64	6854.62	7165.06	7489.56	7828.73	8183.31	8553.92	8941.32	9346.26
8	5332.51	5574.01	5826.45	6090.33	6366.15	6654.47	6955.84	7270.86	7600.14	7944.35	8304.14	8680.22	9073.34	9484.26
9	5405.80	5650.62	5906.53	6174.03	6453.65	6745.93	7051.44	7370.79	7704.60	8053.54	8418.27	8799.52	9198.05	9614.61
10	5475.83	5723.82	5983.05	6254.01	6537.25	6833.31	7142.78	7466.27	7804.41	8157.86	8527.33	8913.52	9317.20	9739.16
11	5543.32	5794.37	6056.79	6331.09	6617.82	6917.53	7229.82	7558.29	7900.60	8258.41	8632.42	9023.37	9432.03	9859.20
12	5608.79	5862.81	6128.33	6405.87	6695.99	6999.24	7316.23	7647.57	7993.92	8355.95	8734.39	9129.95	9543.44	9975.65
13	5672.65	5929.56	6198.10	6478.80	6772.22	7078.93	7399.52	7734.64	8084.93	8451.08	8833.83	9233.90	9652.09	10089.22
14	5735.19	5994.92	6266.43	6550.23	6846.88	7156.97	7481.10	7819.91	8174.06	8544.25	8931.21	9335.69	9758.50	10200.45
15	5796.64	6059.16	6332.37	6620.41	6920.24	7233.65	7561.25	7903.69	8261.64	8635.80	9026.91	9435.72	9863.06	10309.74
16	5857.19	6122.45	6399.73	6689.57	6992.53	7309.21	7640.24	7986.26	8347.94	8726.01	9121.20	9534.29	9966.09	10417.44
17	5916.99	6184.96	6465.07	6757.87	7063.92	7383.84	7718.24	8067.79	8433.17	8815.10	9214.33	9631.63	10067.84	10523.80
18	5976.16	6246.81	6529.72	6825.44	7134.56	7457.68	7795.42	8148.47	8517.50	8903.25	9306.47	9727.95	10168.51	10629.03
19	6034.80	6308.10	6593.79	6892.42	7204.57	7530.85	7871.91	8228.42	8601.08	8990.61	9397.79	9823.40	10268.29	10733.33

Ex. 1: Gain de 5 classes de traitement suite à réévaluation ou promotion. Nouveau salaire:

- Fr. **9129.95** (+24.8%) en "glissement horizontal" (flèche rouge)
- Fr. 8418.10 (+ 15.1%) avec le principe des 3% (flèche noire)

Ex. 2: Perte de 5 classes de traitement suite à réévaluation ou mutation. Nouveau salaire:

- Fr. **5862.80** (-19.8%) en glissement horizontal (flèche rouge)
- Fr. 6246.80 (-14.6%) avec le principe des 3% (flèche noire)

2.6 Sections 6, 7, 8 et 9

Articles concernés:

> Section 6 : Naissance et extinction du droit au traitement

Art. 28 – Naissance et extinction du droit au traitement

Art. 29 – Traitement après décès

> Section 7 : Allocations

Art. 30 – Allocations familiales

Art. 31 – Allocation unique en cas de décès

> Section 8 : Prescription, restitution de l'indu

Art. 32 – Prescription

Art. 33 – Restitution de l'indu

Art. 34 – Réserve

> Section 9 : Procédure

Art. 35 – Voies de droit

Ces articles sont repris des bases légales actuelles et/ou de la loi fribourgeoise (en particulier les **art. 32 et 33**).

L'art. 29 – Traitement après décès a fait l'objet de discussions au sein du Groupe de travail en vue d'ouvrir le droit aux couples non mariés (concubins). Or cette idée est difficile à mettre en œuvre pour divers motifs: détermination des ayants droit, fixation des conditions permettant de définir le concubinage, etc.

La pratique actuelle du SRH consiste à verser le salaire durant 3 mois sur le compte du défunt, la répartition étant ensuite effectuée entre les prétendants selon le droit de succession.

Cette solution a été reprise dans la formulation afin d'éviter tout conflit avec la famille.

L'art. 35 – Voies de droit reprend les dispositions existantes et renvoie au CPA.

Les éventuels conflits ne sont pas renvoyés à l'Autorité de conciliation. En effet, la plupart des éléments de rémunération sont réglés de manière claire (fixation de l'annuité, effet d'un changement de fonction, etc.) et ne sont en principe pas sujets à interprétation ni conciliation. Concernant les éléments plus individuels (allocation d'attractivité, prime, refus d'annuité, etc.), une tentative de conciliation n'a pas de sens. En cas de désaccord, l'employé doit entamer une procédure au tribunal compétent.

En matière d'évaluation cependant, le groupe de travail recommande de prévoir un espace de discussion et de présentation du système avant décision du Gouvernement. L'instauration d'un nouveau système peut générer des incompréhensions qu'il est préférable de résoudre pour éviter une multiplication des procédures. C'est dans l'ordonnance, respectivement dans la pratique, qu'il s'agira d'en tenir compte. La formulation de cet article ne l'empêche nullement.

2.7 Dispositions transitoires et finales (Section 10)

Articles concernés:

Art. 36 – Dispositions transitoires a) Employés de l'administration et magistrats

Art. 37 – b) Enseignants

Art. 38 – c) Introduction de la nouvelle évaluation des fonctions

Art. 39 – d) Entrée en vigueur progressive des annuités 24 à 25

Art. 40 – e) Réduction du traitement en compensation de la réduction de l'horaire de travail

Art. 41 – Exécution

Art. 42 – Abrogation du droit en vigueur

Art. 43 – Entrée en vigueur

Ces dispositions reprennent les conclusions du rapport de fusion des échelles. Lors de l'entrée en vigueur du décret, les employés sont en premier lieu disposés dans la nouvelle échelle (**art. 38**).

Dans ce processus, il s'agit de déterminer la classe de traitement. Pour les employés de l'administration et les magistrats, la classe reste la même (**art. 36**), alors qu'un système d'équivalence est prévu pour les enseignants (**art. 37**).

L'annuité attribuée à chaque employé est celle immédiatement supérieure à son traitement actuel, sauf pour les personnes en annuité 8 et plus, où un processus de lissage est prévu. En effet, lors de l'entrée en vigueur de l'échelle fusionnée, ces personnes s'attendaient légitimement à un gain d'annuité important et se voient rangées dans la nouvelle échelle à la même annuité que les personnes ayant entre 1 et 5 années d'expérience de moins qu'elles. Dès lors, les dispositions suivantes sont prévues (**art. 36 al.2 et 37 al. 2 et 3**):

- pour les employés et magistrats, on se base sur les années d'attente pour attribuer une ou deux annuités supplémentaires;
- pour les enseignants, on se base sur l'âge dans le cas des personnes en annuité 8, vu la double condition de passage selon le décret actuel, puis sur les années d'attente. Le nombre d'années d'attente est réduit par rapport aux employés vu la pratique actuelle qui consiste à donner l'annuité en août (voire en février) de chaque année.
- La "classe d'attente" des employés disparaît (**art. 36 al.3**)

L'impact du processus d'évaluation, et donc de modification éventuelle de la classe de traitement de certaines fonctions ou de certains employés, n'intervient qu'en second lieu.

Art. 39 – Maîtrise des coûts du système L'introduction progressive des annuités 24 et 25 permet d'éviter une éventuelle explosion des coûts salariaux liés aux évaluations. En effet, le nouveau système de rémunération offre des perspectives intéressantes surtout aux personnes au maximum de leur classe de traitement, soit environ 30% des employés et 50% des enseignants, ce qui concentre les coûts sur les dernières annuités. Avec cette disposition, les coûts de la nouvelle échelle sont quasiment nuls.

Art. 40 – Réduction du traitement... Cet article permet de ne pas octroyer d'annuité aux employés non-enseignants au passage de l'année 2014 à 2015 si, au 31 décembre 2013, la mesure AFIN n'a pas déployé tous ses effets (= si l'IPC n'a pas atteint les 2.38 visés). La transposition dans le nouveau système, prévue au 1er janvier 2014, n'est par contre pas influencée par cet article.

Ce n'est qu'en fin d'année 2013, juste avant l'entrée en vigueur de la nouvelle échelle de traitement, que l'on saura si la mesure AFIN votée en 2008 a déployé tous ses effets. Si tel n'est pas le cas, cet article donne la possibilité au Gouvernement de prendre des mesures.

Afin de ne pas toucher à l'échelle proprement dite après transposition, il est prévu d'intervenir sur sa partie dynamique, à savoir l'attribution d'annuités. Un blocage d'annuités sur l'ensemble du personnel administratif au passage d'une année à l'autre correspond environ à 0.8% de salaire, soit le solde actuel à compenser. Cette compensation serait opérée un an après l'entrée en vigueur du décret, soit entre 2014 et 2015.

Art. 41 – Exécution De très nombreux règlements seront à revoir suite à l'acceptation du décret. Il est prévu de les fonder dans une ordonnance qui pourrait notamment préciser les dispositions ci-après:

Art. 11 al.2 – Traitement initial Il s'agit ici de préciser combien de classes de traitement sont retranchées au nouvel employé lorsqu'il ne répond pas à toutes les exigences de la fonction. Le calcul peut être effectué sur la base des années de formation manquantes (p.ex. une classe de traitement par année manquante) ou sur d'autres critères. Les pratiques actuelles sont très disparates (dans l'enseignement, le salaire est réduit en pourcents).

Art. 12 – Allocation d'attractivité Il est important de définir quels moyens de calcul seront employés pour octroyer ou non cette allocation. Fribourg pourrait servir de modèle.

Art. 14 – Annuité supplémentaire Qu'est-ce que l'on entend par une formation "durablement utile au service"? Il s'agit de faire la distinction entre la formation professionnelle, le perfectionnement professionnel (exigé ou non par l'employeur) et les souhaits personnels.

Art. 18 – Prime Cette nouveauté doit être précisée, tant dans les conditions d'octroi qu'au niveau de la procédure à suivre.

Décret sur les traitements du personnel de l'Etat

Avant-projet du 6 décembre 2012

Le Parlement de la République et Canton du Jura

vu l'article 44 de la loi du 22 septembre 2010 sur le personnel de l'Etat¹⁾,

arrête :

SECTION 1 : Dispositions générales

Champ
d'application

Article premier Le présent décret est applicable à l'évaluation et à la classification des fonctions ainsi qu'à la rémunération du personnel de l'Etat.

Terminologie

Art. 2 Les termes désignant des personnes dans le présent décret s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes.

Principes de
rémunération

Art. 3 Le présent décret se fonde sur les principes de rémunération suivants :

- a) le maintien de l'attractivité de l'Etat en qualité d'employeur ;
- b) la prise en compte de la situation du marché du travail, de la situation financière de l'Etat et de la situation économique et sociale ;
- c) la détermination du salaire en tenant compte, pour la classe de traitement, de la fonction, pour les annuités, de la durée des rapports de service et de l'expérience et, pour les primes, des prestations de l'employé.

SECTION 2 : Traitements

Eléments du
traitement

Art. 4 La rémunération du personnel de l'Etat comprend les éléments suivants :

- a) le traitement de base;
- b) les allocations familiales;
- c) les allocations spécifiques : notamment l'allocation d'attractivité, l'allocation de suppléance, la prime, la rétribution de tâches particulières, la gratification de fidélité;
- d) la contribution de l'employeur aux assurances sociales;
- e) les prestations en nature;
- f) les indemnités.

Classes de
traitement

Art. 5 ¹ Le traitement annuel brut du personnel de l'Etat pour un emploi à plein temps, treizième mois compris, est déterminé par les classes de traitement suivantes :

Classes	Minimum en francs		Maximum en francs
Classe 1	46'150.00	à	66'456.00
Classe 2	48'240.10	à	69'465.70
Classe 3	50'424.80	à	72'611.75
Classe 4	52'708.50	à	75'900.20
Classe 5	55'095.60	à	79'337.65
Classe 6	57'590.80	à	82'930.75
Classe 7	60'199.00	à	86'686.60
Classe 8	62'925.35	à	90'612.50
Classe 9	65'775.20	à	94'716.25
Classe 10	68'754.05	à	99'005.85
Classe 11	71'867.85	à	103'489.70
Classe 12	75'122.60	à	108'176.60
Classe 13	78'524.85	à	113'075.80
Classe 14	82'081.15	à	118'196.85
Classe 15	85'798.50	à	123'549.85
Classe 16	89'684.25	à	129'145.25
Classe 17	93'745.90	à	134'994.10
Classe 18	97'991.55	à	141'107.80
Classe 19	102'429.45	à	147'498.40
Classe 20	107'068.35	à	154'178.45
Classe 21	111'917.35	à	161'161.00
Classe 22	116'985.95	à	168'459.75
Classe 23	122'284.10	à	176'089.10
Classe 24	127'822.20	à	184'063.95
Classe 25	133'611.10	à	192'400.00

² Chaque classe de traitement est divisée en vingt-cinq paliers, appelés annuités, dont le minimum et le maximum sont fixés à l'alinéa 1. Les écarts entre chaque palier sont fixés par le Gouvernement sur la base d'une progression logarithmique.

³ Le treizième salaire est versé en proportion de l'activité exercée durant l'année.

Echéances

Art. 6 ¹ Les traitements sont versés chaque mois. Demeurent réservées les situations particulières pour lesquelles d'autres échéances peuvent être appliquées.

² Le treizième salaire est versé au mois de décembre ou, le cas échéant, lors de la fin de l'activité de l'employé.

Adaptation au coût de la vie

Art. 7 ¹ Le Gouvernement peut adapter, par voie d'arrêté, les traitements au coût de la vie.

² L'adaptation intervient annuellement, au mois de janvier, sur la base de l'indice des prix à la consommation du mois de juillet précédent.

Barèmes particuliers

Art. 8 Le Gouvernement arrête la rémunération des apprentis, des stagiaires et des autres personnes dont la fonction ne figure pas dans la classification des fonctions.

Prestations en nature

Art. 9 Le Gouvernement arrête la contrevaletur des prestations en nature.

SECTION 3 : Fixation et évolution du traitement

Autorité compétente

Art. 10 L'autorité d'engagement arrête le traitement initial de l'employé, conformément aux dispositions de la présente section.

Traitement initial

Art. 11 ¹ Le traitement initial de l'employé est fixé entre le minimum et le maximum de la classe ou de l'une des classes attribuées à la fonction. L'annuité est déterminée en tenant compte de l'expérience professionnelle et personnelle de l'intéressé.

² Lorsque l'intéressé ne dispose pas de la formation ou de l'expérience exigée par la description de la fonction et du poste, le traitement initial est arrêté à une classe inférieure. Le traitement est adapté, conformément à l'alinéa 1, dès que l'intéressé satisfait aux exigences requises. Ses annuités restent acquises.

Allocation d'attractivité

Art. 12 ¹ Le Gouvernement peut accorder, de manière temporaire, une allocation d'attractivité aux titulaires d'un même poste de travail ou à un employé s'il est seul titulaire d'un poste de travail lorsque les classes de traitement qui leur ou lui sont attribuées ne permettent plus, au regard des conditions du marché du travail, d'engager ou de conserver le personnel

concerné.

² L'allocation d'attractivité ne peut dépasser 10% du maximum de la classe déterminante pour la fixation du traitement ordinaire.

³ L'allocation d'attractivité est octroyée pour une durée déterminée et fait l'objet d'une mention séparée sur le bulletin de salaire; elle ne modifie pas la classification ni les annuités de l'employé.

⁴ Au terme de la durée d'octroi, l'allocation d'attractivité est reconduite, réduite ou supprimée selon les conditions du marché du travail.

Augmentation
annuelle

a) Ordinaire

Art. 13 L'employé a droit, au 1^{er} janvier, à une augmentation de traitement correspondant à une annuité, jusqu'à l'obtention du maximum de sa classe.

b) Extraordinaire

Art 14 Le Gouvernement peut accorder une annuité supplémentaire à l'employé qui, au cours de l'année écoulée, a achevé une formation ou obtenu une certification durablement utile au service.

c) Refus

Art 15 ¹ Lorsque les prestations, le comportement ou les aptitudes de l'employé ne correspondent pas ou plus aux exigences de la fonction et du poste occupé, le Gouvernement peut refuser l'octroi de l'annuité.

² L'article 87 de la loi du 22 septembre 2010 sur le personnel de l'Etat demeure réservé.

³ Le refus de l'annuité ordinaire ne peut pas intervenir plus de deux années consécutivement, à moins qu'une procédure de licenciement au sens de la loi du 22 septembre 2010 sur le personnel de l'Etat ne soit ouverte.

d) Demande

Art 16 ¹ La demande d'octroi d'une annuité supplémentaire, dûment motivée, peut émaner du supérieur hiérarchique ou de l'employé lui-même avec le préavis de son supérieur.

² La demande de refus de l'annuité ordinaire, dûment motivée, émane en principe du supérieur hiérarchique. Elle intervient après un entretien au cours duquel l'employé a pu se déterminer et dont le procès-verbal est joint à la demande.

³ La demande d'octroi d'une annuité supplémentaire ou de refus de l'annuité ordinaire doit être formulée par écrit au Service des ressources humaines, qui la transmet au Gouvernement avec sa détermination.

Allocation de
suppléance

Art. 17 Le Gouvernement règle, par voie d'ordonnance, l'octroi d'une

allocation à l'employé qui, en-dehors de ses attributions ordinaires, assume la suppléance d'un supérieur hiérarchique.

Prime

Art. 18 ¹ Le Gouvernement peut allouer une prime en nature ou en espèces à un employé ou à un groupe d'employés au vu de l'excellence des prestations fournies ou en raison de l'accomplissement d'une tâche dépassant le cadre habituel de travail.

² Les primes en espèces sont versées en avril suivant l'année de référence.

³ La valeur totale des primes et des gratifications de fidélité selon article 20 ci-après ne peut excéder, par année et par département, 1 % des salaires totaux inscrits au budget du département concerné.

⁴ La prime en espèces ne peut dépasser 2'000 francs par année et par personne. Elle est octroyée sans tenir compte du taux d'activité de l'intéressé.

Rétribution de tâches particulières

Art. 19 ¹ Le Gouvernement dresse la liste des tâches particulières et en détermine les conditions et les modalités de rétribution sur proposition de la Commission paritaire d'évaluation et de classification des fonctions.

² Les tâches particulières sont, en principe, rétribuées pour les mois où elles sont effectivement exercées.

Gratification de fidélité

Art. 20 ¹ Après 20, 30 et 40 ans d'activité déployée au service de l'Etat, l'employé reçoit une gratification de fidélité.

² La gratification est égale à un traitement mensuel du maximum de la classe 11, majoré des allocations de renchérissement échues au moment du versement, toutefois sans aucune allocation sociale; elle est proportionnelle au degré d'occupation moyen.

³ L'employé peut convertir l'entier de sa gratification en vacances, à raison de quatre semaines, ou la moitié, à raison de deux semaines.

Indemnités

Art. 21 Le Gouvernement peut fixer, par voie d'ordonnance, des indemnités pour des obligations imposées à un employé lui causant des frais ou inconvénients particuliers.

SECTION 4 : Evaluation et classification des fonctions

Description, évaluation et classification des

Art. 22 ¹ Chaque fonction soumise à la législation sur le personnel de l'Etat

fonctions

fait l'objet d'une description, d'une évaluation et d'une classification.

² Les critères d'évaluation sont liés aux exigences et aux charges intellectuelles, psychosociales, physiques et de responsabilité de la fonction.

³ Le Gouvernement adopte par voie de règlement le système d'évaluation des fonctions.

⁴ Le Gouvernement arrête la classification salariale des fonctions.

⁵ La liste des fonctions et leur classification sont publiées.

Commission
d'évaluation et
de classification
des fonctions

Art. 23 ¹ Le Gouvernement dispose d'une commission paritaire d'évaluation et de classification des fonctions.

² La Commission est chargée de procéder à l'évaluation des fonctions et des tâches particulières. Elle formule des propositions au Gouvernement concernant la description, l'évaluation et la classification des fonctions et des tâches particulières. Ses propositions et les rapports qui les accompagnent ne sont pas accessibles au public.

³ La Commission accomplit en outre les autres tâches que lui confie le Gouvernement.

⁴ Le Gouvernement nomme les membres de la Commission et détermine son mode de fonctionnement. Le Service des ressources humaines en assure la présidence ainsi que le secrétariat.

Evolution du
poste de travail

Art. 24 ¹ L'employé dont la description de poste ne correspond plus à sa fonction peut demander son rattachement à la fonction correspondante.

² La demande peut également émaner de son supérieur hiérarchique.

³ Le Gouvernement statue sur la demande, sur la base du préavis du supérieur hiérarchique de l'employé et de la Commission paritaire d'évaluation et de classification des fonctions.

SECTION 5 : Nouvelle évaluation et changement de fonction

Nouvelle
évaluation

Art. 25 ¹ En cas de nouvelle évaluation d'une fonction, le Gouvernement arrête le moment auquel celle-ci entre en vigueur. Elle intervient au plus tard le 1^{er} janvier de la deuxième année suivant la demande de nouvelle

évaluation.

² L'ensemble des titulaires de la fonction sont colloqués dans la nouvelle classe de traitement. Ils sont mis au bénéfice de l'annuité immédiatement supérieure au montant obtenu en majorant le salaire nominal individuel de 3% par classe supplémentaire attribuée lors de la nouvelle évaluation. Le montant obtenu ne peut être inférieur au minimum de la classe considérée.

³ Si la nouvelle évaluation aboutit à une classe de traitement inférieure, les titulaires sont mis au bénéfice de l'annuité immédiatement supérieure au montant obtenu en réduisant le salaire nominal individuel de 3% par classe de différence. Le montant obtenu ne peut excéder le maximum de la classe considérée. Le salaire nominal et le renchérissement sont garantis pour une durée de deux ans; durant cette période, les titulaires touchent une indemnité destinée à compenser la différence entre l'ancien et le nouveau traitement. L'indemnité est réduite à mesure que les titulaires progressent dans les annuités de la nouvelle classe de traitement.

Accès à une
fonction mieux
rémunérée

Art. 26 L'employé qui, par suite d'un changement de fonction, bénéficie d'une classe de traitement supérieure, est colloqué dans la nouvelle classe de traitement dès le mois où le changement prend effet. Il est mis au bénéfice de l'annuité immédiatement supérieure au montant obtenu en majorant le salaire nominal individuel de 3% par classe supplémentaire. Le montant obtenu ne peut être inférieur au minimum de la classe considérée.

Mutation

Art. 27 ¹ En cas de mutation, les articles 68 à 70 de la loi du 22 septembre 2010 sur le personnel de l'Etat s'appliquent.

² L'employé muté est colloqué dans la classe de traitement de sa nouvelle fonction. Il est mis au bénéfice de l'annuité immédiatement supérieure au montant obtenu en réduisant son salaire nominal de 3% par classe de différence. Le montant obtenu ne peut excéder le maximum de la classe considérée.

³ Si son traitement nominal est garanti, il perçoit une indemnité destinée à compenser la différence entre l'ancien et le nouveau traitement. L'indemnité est réduite à mesure que l'intéressé progresse dans les annuités de la nouvelle classe de traitement.

SECTION 6 : Naissance et extinction du droit au traitement

Naissance et
extinction du
droit au
traitement

Art. 28 ¹ Le droit au traitement naît le jour de l'entrée de l'employé au service de l'Etat et prend fin avec la cessation des rapports de service.

² Demeure réservé l'article 29.

Traitement après
décès

Art. 29 En cas de décès d'un employé qui avait des proches à sa charge, son traitement est encore versé durant trois mois à compter de la date du décès.

SECTION 7 : Allocations

Allocations
familiales

Art. 30 ¹ L'Etat est affilié à la Caisse d'allocations familiales du Canton du Jura.

² L'employé a droit aux allocations familiales prévues par la législation sur les allocations familiales.

³ L'employé communique au Service des ressources humaines toutes les données et tout changement de situation pertinents concernant l'obtention des allocations familiales.

Allocation unique
en cas de décès

Art. 31 En cas de décès d'un employé laissant des proches dans une situation matérielle particulièrement difficile, le Gouvernement peut accorder à ces derniers une allocation unique correspondant au maximum à la moitié du salaire annuel brut de la personne décédée.

SECTION 8 : Prescription, restitution de l'indu

Prescription

Art. 32 La créance en paiement du traitement et des autres prestations découlant du présent décret se prescrit par cinq ans à compter de son exigibilité.

Restitution de
l'indu

Art. 33 ¹ L'employé qui a reçu un traitement ou une autre prestation qui ne lui étaient pas dus ou qui ne lui étaient que partiellement dus est tenu de restituer l'indu.

² Le droit de demander la restitution se prescrit par un an à compter du jour où l'Etat a eu connaissance du caractère indu du versement et, dans tous les cas, par cinq ans dès le versement de l'indu. Si la créance naît d'un acte punissable pour lequel le droit pénal prévoit un délai de prescription plus long, celui-ci est déterminant.

³ Dans les cas de rigueur et lorsque l'employé concerné était de bonne foi, le Gouvernement peut renoncer à la restitution de tout ou partie de l'indu.

Réserve

Art. 34 Demeurent réservées les dispositions particulières de la législation fédérale ou cantonale en matière d'allocations familiales et d'assurances sociales.

SECTION 9 : Procédure

Voies de droit

Art. 35 ¹ Le Code de procédure administrative²⁾ est applicable aux décisions prises en application du présent décret.

² Demeurent réservées les dispositions particulières de la législation fédérale ou cantonale en matière d'assurances sociales.

SECTION 10 : Dispositions transitoires et finales

Dispositions
transitoires
a) Employés de
l'administration
et magistrats

Art. 36 ¹ A l'entrée en vigueur du présent décret, le traitement de l'employé est fixé dans la même classe de traitement de la nouvelle échelle, au niveau du palier supérieur le plus proche de l'ancien traitement.

² L'employé situé en annuité 8, 9 ou 10 de sa classe de traitement de l'ancienne échelle des salaires et dont le traitement n'a pas augmenté deux années consécutives à l'entrée en vigueur du présent décret se voit octroyer une annuité supplémentaire après collocation dans la nouvelle échelle des salaires selon l'alinéa 1. Une seconde annuité supplémentaire est octroyée aux employés colloqués en annuité 9 ou 10 de l'ancienne échelle des salaires et dont le traitement n'a pas augmenté quatre années consécutives à l'entrée en vigueur du présent décret.

³ Les employés situés dans une classe d'attente se voient octroyer une classe de traitement conformément à l'article 12 puis sont rangés selon l'alinéa 1.

b) Enseignants

Art. 37 ¹ A l'entrée en vigueur du présent décret, le nouveau traitement de l'enseignant est fixé dans la classe de traitement de la nouvelle échelle selon le tableau ci-dessous, au niveau du palier supérieur le plus proche de l'ancien traitement.

Ancienne échelle (E)	Nouvelle échelle
Maîtres d'école enfantine	95% de la classe 12
2	11

3	12
4	17
5	19
6 (6a et I)	20
7 (6b)	19
8 (6c)	18
9 (6d)	16
10 (6e)	15
11 (II)	18
12 (IIIa)	17
13 (IIIb)	16
14 (IIIc)	14

² L'enseignant en annuité 8 au moment de l'entrée en vigueur du présent décret se voit octroyer, après passage dans la nouvelle échelle des salaires selon l'alinéa 1, une annuité supplémentaire s'il est âgé de 33 ans révolus, deux ou trois annuités s'il est âgé respectivement de 34 ou 35 ans révolus.

³ L'enseignant en annuité 9, 10 ou 11 au moment de l'entrée en vigueur du présent décret se voit octroyer, après passage dans la nouvelle échelle des salaires selon l'alinéa 1, une annuité supplémentaire si son traitement n'a pas augmenté au cours de l'année civile écoulée, et deux annuités si son traitement n'a pas augmenté au cours des trois dernières années civiles écoulées.

c) Introduction de
la nouvelle
évaluation des
fonctions

Art. 38 En cas d'introduction simultanée de la nouvelle échelle des traitements et des nouvelles classifications de fonctions, l'intéressé passe, dans un premier temps, dans la nouvelle échelle des traitements, puis est colloqué dans la classe de traitement issue de la réévaluation de la fonction, conformément aux dispositions du présent décret.

d) Entrée en vigueur progressive des annuités 24 à 25

Art. 39 Le Gouvernement peut différer l'introduction des annuités 24 à 25 de l'échelle des traitements durant six ans au maximum dès l'entrée en vigueur du présent décret.

e) Réduction du traitement en compensation de la réduction de l'horaire de travail

Art. 40 Si la réduction du traitement d'un quarante-deuxième sous forme de non indexation équivalente des traitements à compter du 1^{er} janvier 2009, prévue par la modification du 19 décembre 2008 de l'article 3, alinéa 1, du décret du 6 décembre 1978 concernant les traitements des magistrats, fonctionnaires et employés de la République et Canton du Jura, n'a pas déployé tous ses effets au 31 décembre précédant l'entrée en vigueur du présent décret, le Gouvernement peut renoncer à l'attribution d'annuités au personnel concerné à la prochaine échéance.

Exécution

Art. 41 Le Gouvernement est chargé de l'application du présent décret. Il édicte les dispositions d'exécution nécessaires.

Abrogation du droit en vigueur

Art. 42 Sont abrogés :

1. le décret du 6 décembre 1978 concernant le traitement des magistrats, fonctionnaires et employés de la République et Canton du Jura;
2. le décret du 12 février 1981 concernant le versement d'un treizième mois de traitement aux magistrats et fonctionnaires de la République et Canton du Jura;
3. le décret du 3 juillet 1980 concernant l'adaptation du traitement des magistrats, fonctionnaires, enseignants et employés de la République et Canton du Jura à l'évolution du coût de la vie;
4. le décret du 6 décembre 1978 sur les traitements des membres du corps enseignant.

Entrée en vigueur

Art. 43 Le Gouvernement fixe l'entrée en vigueur du présent décret.

Delémont, le

AU NOM DU PARLEMENT DE LA
REPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

La présidente :

Le secrétaire :

Corinne Juillerat

Jean-Baptiste Maître

¹⁾ RSJU 173.11

²⁾ RSJU 175.1

**Loi
sur les traitements des membres du corps enseignant**

Projet d'abrogation du 6 décembre 2012

Le Parlement de la République et Canton du Jura,

arrête :

Article premier La loi du 9 novembre 1978 sur les traitements des membres du corps enseignant est abrogée.

Art. 2 ¹ La présente abrogation est soumise au référendum facultatif.

² Le Gouvernement fixe l'entrée en vigueur de la présente abrogation.

Delémont, le

AU NOM DU PARLEMENT DE LA
REPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

La présidente:

Le secrétaire :

Corinne Juillerat

Jean-Baptiste Maître

Loi sur les traitements des membres du corps enseignant

du 9 novembre 1978

L'Assemblée constituante de la République et Canton du Jura,

vu l'article 3 des dispositions finales et transitoires de la Constitution cantonale¹⁾,

arrête :

CHAPITRE PREMIER : Traitements

SECTION 1 : Dispositions fondamentales

Champ
d'application

Article premier²⁾ La présente loi est applicable aux maîtres et maîtresses :

- des écoles enfantines, des écoles primaires et secondaires publiques, ainsi que des homes et établissements pour enfants en âge de scolarité obligatoire;
- des classes post-scolaires, ainsi que des cours d'économie familiale pour adultes;
- du Lycée cantonal;
- des écoles supérieures de commerce;
- de l'Ecole de culture générale;
- de l'Institut pédagogique.

Dispositions
complémentaires

Art. 2 Pour autant que la présente loi, ses textes d'exécution ou la législation scolaire ne contiennent pas de dispositions spéciales ou si les dispositions spéciales n'ont pas un caractère limitatif, les prescriptions valables pour le personnel de l'Etat sont applicables par analogie.

SECTION 2 : Programmes et traitements

Programmes
obligatoires,
leçons
supplémentaires,
programmes
partiels et
occupations
accessoires

Art. 3 ¹ Les programmes obligatoires des maîtres, la prise en charge de leçons supplémentaires ainsi que de programmes partiels sont réglés par une ordonnance du Gouvernement.

² Il est interdit aux maîtres de prendre un emploi ou de se livrer à une occupation accessoire qui pourraient porter atteinte à la qualité de leur travail réglementaire. Le Département de l'Education³⁾ (dénommé ci-après : "Département") a qualité pour interdire toute activité accessoire aux maîtres qui manquent de conscience dans l'accomplissement de leurs devoirs professionnels. Cette décision est susceptible de recours à la Cour administrative.

Traitement de base, allocations et indemnisations

Art. 4 ¹ Le traitement se compose :

1. du traitement de base (rétribution fondamentale initiale, allocations pour ancienneté de service et suppléments de traitement);
2. des allocations :⁴⁾
 - a) de l'allocation de couple;
 - b) des allocations familiales;
3. de la contribution de l'Etat aux assurances sociales et au régime des allocations familiales.⁵⁾

² Des allocations sont ajoutées au traitement de base, pour des prestations spéciales ou en raison de circonstances particulières, notamment :

- pour la dispensation d'un enseignement spécial;
- pour la tenue d'une classe d'enseignement post-scolaire;
- pour la tenue d'une classe avec plusieurs sections à quatre degrés ou plus, et ayant un effectif supérieur à la moyenne;
- pour la dispensation, par des titulaires d'un certificat d'aptitudes pédagogiques à l'enseignement secondaire supérieur, d'un enseignement à l'Institut pédagogique.

Ces allocations entrent dans le calcul des allocations de renchérissement.⁶⁾

³ Les leçons donnés en supplément au programme obligatoire sont rétribués en proportion. Une telle rétribution peut aussi être prévue pour la prise en charge de fonctions supplémentaires, notamment la tenue d'une classe de stage.⁶⁾

⁴ L'imputation de prestations en nature pour les maîtres des écoles, des homes et des établissements de l'Etat est fondée sur la réglementation applicable au personnel de l'Etat.

⁵ Les allocations communales ne sont admises sous aucune forme.

Réglementation de détail des traitements, des allocations et des indemnités

Art. 5 ¹ Le Parlement fixe par voie de décret les traitements et les allocations prévus à l'article 4, alinéa 1, chiffres 1 et 2, lettre a, et alinéa 2⁴⁾, ainsi que les gratifications pour ancienneté de service. Les suppléments de traitement doivent permettre d'améliorer, dans une mesure équitable, la situation financière des enseignants.

² Les indemnités mentionnées à l'article 4, alinéa 3, sont réglées par une ordonnance du Gouvernement.

Traitement :
a) des maîtres des écoles supérieures de commerce
b) des maîtres de l'école complémentaire ménagère

Art. 6 Les traitements des maîtres aux écoles supérieures de commerce et ceux des maîtres de l'école complémentaire ménagère sont fixés par le Gouvernement.

Traitement des maîtres nommés provisoirement et des maîtres auxiliaires

Art. 7 Le traitement des maîtres nommés provisoirement et la rétribution des maîtres auxiliaires sont réglés par le Gouvernement.

Remplacements

Art. 8 Les remplacements sont réglés par une ordonnance du Gouvernement.

Imputation d'un revenu du travail ou d'un revenu compensatoire

Art. 9 Le revenu du travail ou le revenu compensatoire réalisé durant un congé rétribué en tout ou en partie, ainsi que les prestations des assurances sociales, sont déduits du traitement. Les modalités d'application sont réglées par une ordonnance du Gouvernement.

Domicile, logements d'enseignants

Art. 10 ¹ Les maîtres nommés définitivement ou provisoirement sont en principe tenus d'élire domicile dans le canton du Jura et, si possible, dans la commune de l'école où ils enseignent. Dans des cas justifiés, le Département peut autoriser des exceptions.

² Lorsqu'un poste d'enseignant est mis au concours, il doit être indiqué si et sur la base de quel loyer un logement doit être repris dans la commune. Les loyers sont fixés par le Service financier de l'enseignement³⁾. Pour en calculer la valeur, on prend les mêmes bases que celles applicables aux logements de service du personnel de l'Etat.

Jouissance du traitement après décès

Art. 11 ¹ En cas de décès, les membres de la famille dont l'enseignant décédé avait la charge ont encore droit au traitement durant trois mois à compter du jour du décès. Dans des cas spéciaux, le Gouvernement peut accorder aux membres de la famille la jouissance du traitement après décès durant trois mois au maximum, même si l'enseignant défunt ne subvenait pas à leur entretien.

² Si les membres de la famille n'ont aucun droit aux prestations de la Caisse de pensions de la République et Canton du Jura, le Gouvernement peut étendre la jouissance du traitement après décès à six autres mois, compte tenu des conditions financières.

³ Sont considérés comme membres de la famille : le conjoint survivant, le partenaire enregistré survivant, les enfants, les père et mère, les petits-enfants, les frères et sœurs.¹¹⁾

Versement du traitement

Art. 12 ¹ Le calcul du traitement et des allocations selon l'article 4 (à l'exception des allocations familiales)⁴⁾ est fait par l'Etat. Le traitement est versé chaque mois par l'Etat. Chaque mois également, l'Etat demande la part des communes. Le Gouvernement peut, en accord avec les communes, ordonner que le traitement soit versé par la commune à titre provisoire.

² Le versement des indemnités pour remplacement est réglé par le Gouvernement.

Mise à la retraite par voie administrative

Art. 13 Les enseignants qui, pour cause d'infirmités physiques ou mentales, ne sont plus à même d'exercer leurs fonctions, peuvent être mis à la retraite d'office par décision du Gouvernement, sous réserve de recours à la Cour administrative. Les prestations de la Caisse de pensions sont fondées sur les dispositions en vigueur de la Caisse de pensions de la République et Canton du Jura.

SECTION 3 : Assurances

Affiliation obligatoire à la Caisse de pensions de la République et Canton du Jura

Art. 14 ¹ Les maîtres nommés définitivement à une école dépendant exclusivement de l'Etat deviennent membres de la Caisse de pensions. Le Département statue sur les exceptions, en accord avec le département auquel est rattaché le Service du personnel⁷⁾.

² Les maîtres qui sont nommés dans les écoles publiques ne dépendant pas de l'Etat doivent s'affilier à la Caisse de pensions.

Assurance-accidents

Art. 15 ¹ L'assurance-accidents des enseignants des écoles dépendant exclusivement de l'Etat est soumise à la même réglementation que celle applicable aux fonctionnaires de l'Etat.

² Les prescriptions de la législation scolaire sont applicables aux maîtres qui enseignent dans les écoles ne dépendant pas de l'Etat.

SECTION 4 : Ecoles d'Etat⁸⁾

Traitements de l'Etat pour les enseignants

Art. 16 L'Etat prend en charge les traitements des maîtres des écoles, homes et établissements lui appartenant.

Art. 17 et 18⁹⁾

CHAPITRE II : ...⁹⁾

Art. 19⁹⁾

CHAPITRE III : ...⁹⁾

Art. 20⁹⁾

CHAPITRE IV : Disposition finale

Entrée en vigueur

Art. 21 Le Gouvernement fixe la date de l'entrée en vigueur¹⁰⁾ de la présente loi.

Delémont, le 9 novembre 1978

AU NOM DE L'ASSEMBLEE CONSTITUANTE
DE LA REPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

Le président : François Lachat
Le secrétaire général : Joseph Boinay

- 1) RSJU 101
- 2) Nouvelle teneur selon l'art. 160 de la loi scolaire du 20 décembre 1990, en vigueur depuis le 1^{er} août 1991 (RSJU 410.11)
- 3) Nouvelle dénomination selon le décret d'organisation du Gouvernement et de l'administration cantonale du 25 octobre 1990, en vigueur depuis le 15 janvier 1991 (RSJU 172.111)
- 4) Nouvelle teneur selon l'art. 43, al. 2, de la loi du 20 avril 1989 sur les allocations familiales, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 1989 (RSJU 836.1)
- 5) Introduit par l'art. 43, al. 2, de la loi du 20 avril 1989 sur les allocations familiales, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 1989 (RSJU 836.1)
- 6) Nouvelle teneur selon l'art. 62, ch. 1, de la loi du 26 mai 1982 sur la formation du corps enseignant, en vigueur depuis le 15 août 1982 (RSJU 410.210.1)
- 7) Nouvelle désignation selon le décret d'organisation du Gouvernement et de l'administration cantonale du 25 octobre 1990, en vigueur depuis le 15 janvier 1991 (RSJU 172.111)
- 8) Nouvelle teneur du titre selon le ch. II de la loi du 14 décembre 1994 portant modification des critères de la répartition des dépenses scolaires générales entre les communes, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1995
- 9) Abrogé(s) par le ch. II de la loi du 14 décembre 1994 portant modification des critères de la répartition des dépenses scolaires générales entre les communes, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1995
- 10) 1^{er} janvier 1979
- 11) Nouvelle teneur selon le ch. XXII de l'annexe à la loi du 22 novembre 2006 portant application de la loi fédérale sur le partenariat enregistré entre personnes du même sexe (RSJU 211.2), en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2007

Décret concernant le traitement des magistrats, fonctionnaires et employés de la République et Canton du Jura¹⁾

du 6 décembre 1978

L'Assemblée constituante de la République et Canton du Jura,

vu l'article 3 des dispositions finales et transitoires de la Constitution cantonale²⁾,

vu les articles 35 et 37 de la loi du 26 octobre 1978 sur le statut des magistrats, fonctionnaires et employés de la République et Canton du Jura³⁾⁴⁾,

arrête :

Structure des
traitements

Article premier⁵⁾ ¹ Le traitement des magistrats, des fonctionnaires et des employés comprend :

- a) le traitement de base (art. 3);
- b) ...⁶⁾
- c) les allocations familiales (art. 7);⁷⁾
- d) les prestations en nature (art. 12);
- e) les indemnités spéciales (art. 13);
- f) la contribution de l'Etat aux assurances sociales et au régime des allocations familiales.⁷⁾

² Le traitement est versé chaque mois.

Droit au
traitement

³ Le droit au traitement court du jour de l'entrée au service de l'Etat et cesse le jour où ce service prend fin; les dispositions relatives à la jouissance du traitement après décès sont réservées.

Art. 2⁸⁾

Classes de
traitement

Art. 3⁵⁾⁹⁾ ¹ Le traitement annuel de base des magistrats, des fonctionnaires et des employés, calculé pour douze mois, est déterminé par les classes suivantes :

Classes	Minimum Francs		Maximum Francs
Classe 1	43 877.55	à	56 747.40
Classe 2	45 860.30	à	59 326.50
Classe 3	47 937.00	à	62 025.35
Classe 4	50 109.95	à	64 849.50
Classe 5	52 383.60	à	67 804.55
Classe 6	54 760.20	à	70 896.10
Classe 7	57 249.75	à	74 130.90
Classe 8	59 853.50	à	77 514.50
Classe 9	62 575.85	à	81 054.80
Classe 10	62 425.70	à	84 759.55
Classe 11	68 407.65	à	88 666.80
Classe 12	71 527.20	à	92 691.60
Classe 13	74 791.10	à	96 934.50
Classe 14	78 206.10	à	101 374.40
Classe 15	81 778.70	à	106 019.05
Classe 16	85 515.95	à	110 877.35
Classe 17	89 427.70	à	115 962.85
Classe 18	93 520.70	à	121 283.30
Classe 19	97 800.55	à	126 846.60
Classe 20	102 280.70	à	132 671.70
Classe 21	106 966.75	à	138 764.20
Classe 22	111 869.85	à	145 137.55
Classe 23	117 000.10	à	151 806.35
Classe 24	122 367.60	à	158 785.05
Classe 25	127 984.50	à	165 947.25

Ces traitements annuels de base s'entendent à l'indice 102.6 des prix à la consommation (base de référence de 100 points de décembre 2005).

A compter du 1^{er} janvier 2009, les montants de l'échelle des traitements 2009 sont réduits d'un quarante-deuxième afin de compenser la réduction de l'horaire de travail.²⁾⁹⁾

² Le Gouvernement détermine la classification des emplois dans l'échelle des traitements en se fondant sur le résultat de la procédure d'évaluation; il peut s'en écarter dans des cas particuliers.

³ Il publie les cotations et les classes de traitement attribuées.

Art. 3a¹⁰⁾ ¹ L'évaluation des emplois est confiée à une commission dans laquelle le personnel est équitablement représenté.

² Le Gouvernement détermine, par voie de règlement, la constitution et les compétences de la commission d'évaluation ainsi que les procédures auxquelles elle est soumise.

Compétence du
Gouvernement

Art. 4⁵⁾ ¹ Le Gouvernement détermine les modalités d'engagement et de rétribution du personnel occupé à temps partiel, à titre auxiliaire ou temporaire, dans le cadre de l'article premier, alinéas 4 et 5, de la loi sur le statut des magistrats, fonctionnaires et employés de la République et Canton du Jura; il décide de la rémunération des stagiaires et de toutes autres personnes ne pouvant se réclamer d'une fonction assortie d'une classe de l'échelle des traitements.

² La classe de traitement attribuée à une fonction de la police cantonale s'entend pour le grade inférieur admis pour cette fonction; l'octroi d'un grade plus élevé entraîne, dès le début de l'année suivante, l'accession à la classe de traitement immédiatement supérieure.

³ La classification et le traitement du personnel des unités hospitalières cantonales ne sont pas soumis au présent décret. Basés sur les conditions en vigueur dans les hôpitaux jurassiens, ils sont déterminés par une procédure d'évaluation particulière et approuvés par le Gouvernement ou le département désigné par lui¹¹⁾.

Classe d'attente

Art. 4a¹²⁾ ¹ La rémunération de personnes nouvellement engagées est arrêtée à la classe inférieure à celle de la fonction considérée (classe d'attente) :

- a) durant l'engagement préalable précédant la nomination au sens de l'article 5 de la loi sur le statut des magistrats, fonctionnaires et employés de la République et Canton du Jura;
- b) durant la période de douze mois si les rapports de service sont régis par un contrat de travail.

² La classe d'attente ne s'applique pas aux magistrats.

³ Le Gouvernement peut prendre en compte, au moment de l'engagement ou postérieurement à celui-ci, une expérience professionnelle particulière, et octroyer, à la personne engagée, une ou plusieurs annuités de la classe d'attente.

⁴ A l'expiration des périodes mentionnées au premier alinéa, les personnes qui ont donné satisfaction accèdent à la classe correspondant à leur fonction selon la classification des emplois (classe de fonction). Elles y débutent à la même annuité que celle dont elles bénéficiaient dans la classe d'attente.

⁵ Le traitement des personnes devant acquérir, en cours d'emploi, la formation de base requise pour une fonction considérée, est diminué d'une classe par année de formation; la classe de fonction est attribuée dès le début de l'année qui suit l'achèvement de la formation acquise en cours d'emploi.

Augmentations
annuelles

Art. 5⁵⁾ ¹ Les augmentations annuelles des traitements de base des magistrats, fonctionnaires et employés interviennent de la manière suivante :

- a) une augmentation annuelle correspondant à un dixième de la différence entre le minimum et le maximum de la classe attribuée est octroyée au début de chaque année civile suivant celle de la nomination, et ce jusqu'à acquisition totale de huit augmentations annuelles;
- b) la neuvième augmentation annuelle est attribuée dès le début de la troisième année suivant l'échéance de l'augmentation précédente;
- c) la dixième augmentation annuelle est versée dès le début de la cinquième année suivant l'échéance de l'augmentation précédente.

² Il est loisible au Gouvernement de tenir compte, au moment de la nomination, d'une expérience professionnelle particulière et d'octroyer au fonctionnaire désigné une ou plusieurs augmentations annuelles s'ajoutant au traitement initial prévu pour la fonction.

³ Postérieurement à la nomination, le Gouvernement peut, à titre exceptionnel, au vu de l'excellence ou, au contraire, de l'insuffisance caractérisée des prestations d'un fonctionnaire, lui attribuer plus d'une augmentation annuelle ou lui refuser l'augmentation normalement échue.

Traitement et
augmentations
annuelles en cas
d'engagement
interne et de
réévaluation de
fonction

Art. 5a²⁸⁾ ¹ Lors de l'engagement d'un candidat qui est déjà au service de l'Etat, le nouveau traitement du titulaire se détermine comme suit :

- accession immédiate à la nouvelle classe de fonction;
- détermination des annuités selon la règle suivante : adjonction, dans l'ancienne classe, de la valeur d'une annuité par classe d'écart entre l'ancienne classe de fonction et la nouvelle, et passage dans la nouvelle classe à l'annuité qui, pour son montant, est immédiatement supérieure. Les échéances au sens de l'article 5, alinéa 1, lettres b et c, s'appliquent dans tous les cas.

² Lorsqu'une fonction est réévaluée d'une ou plusieurs classes, le nouveau traitement du titulaire se détermine comme suit :

- accession à la nouvelle classe de traitement le 1^{er} janvier qui suit la décision par laquelle la fonction est réévaluée ou à une autre date fixée par le Gouvernement;
- détermination des annuités selon la règle suivante : adjonction de la valeur d'une annuité à l'annuité acquise dans l'ancienne classe et passage dans la nouvelle classe à l'annuité qui, pour son montant, est immédiatement supérieure. Les échéances au sens de l'article 5, alinéa 1, lettres b et c, s'appliquent dans tous les cas.

Allocation de couple

Art. 6⁶⁾

Allocations familiales

Art. 7⁷⁾ ¹ Les magistrats, fonctionnaires et employés ont droit aux allocations familiales prévues par la loi sur les allocations familiales.

² L'Etat s'affilie à la Caisse cantonale d'allocations familiales.

Art. 7a¹³⁾

Changements

Art. 8¹⁴⁾ Les magistrats, fonctionnaires et employés doivent communiquer au Service du personnel, par la voie de service et par écrit, toute donnée et tout changement de situation liés à l'obtention des allocations familiales.

Art. 9¹⁵⁾

Majoration ou réduction de traitements
Allocation

Art. 10⁵⁾ ¹ Le Gouvernement détermine les conditions d'octroi et l'importance des majorations de traitements ou des allocations spéciales destinées à honorer des aptitudes particulières et à rétribuer l'accomplissement de tâches supplémentaires ou de suppléance.

² Il détermine également les conditions d'application et l'importance des réductions de traitements justifiées par une insuffisance de prestations de la personne visée.

Gratifications
d'ancienneté

Art. 11¹⁶⁾⁹⁾ ¹ Après 20, 30 et 40 ans d'activité déployée au service de l'Etat, le personnel reçoit une gratification d'ancienneté; cette gratification est égale à un traitement mensuel du maximum de la casse 11, majoré des allocations de renchérissement échues au moment du versement, toutefois sans aucune allocation sociale; elle est proportionnelle au degré d'occupation moyen.¹⁷⁾

^{1bis} La gratification n'est toutefois pas versée aux agents qui ont interrompu leur activité de leur propre chef dans un but lucratif évident.¹⁸⁾

² Les personnes dont les fonctions cessent, après 20 ans de service, pour raison d'âge, d'invalidité ou de décès, auront droit, pour chaque année complète accomplie depuis la naissance du droit à la précédente gratification, à une gratification partielle équivalant au dixième de la gratification précisée à l'alinéa 1.

³ En cas de décès, la gratification partielle est versée au conjoint, respectivement au partenaire enregistré, ou aux enfants mineurs.²⁷⁾

⁴ ¹⁹⁾
...

Prestations en
nature

Art. 12 La valeur des prestations en nature (logement, entretien, chauffage, éclairage, etc.) est déduite du traitement. Elle est fixée par le Gouvernement.

Indemnités
spéciales

Art. 13 Les indemnités pour travail supplémentaire, de même que celles de logement, d'habillement, etc., sont fixées par le Gouvernement.

Traitement en
cas de maladie,
service militaire,
etc.

Art. 14 Le traitement à payer en cas d'absence pour cause de maladie, service militaire, congé ou d'autres motifs, est réglé par le Gouvernement.

Traitement après
décès

Art. 15 ¹ En tant qu'ils étaient à sa charge, les proches d'un agent qui décède ont droit à son traitement pendant trois mois encore dès le jour du décès. Dans des cas spéciaux, le Gouvernement peut accorder la jouissance du traitement aux proches, pour trois mois au maximum, même s'ils n'étaient pas entretenus par le défunt.

² Si les proches ne sont pas au bénéfice de prestations de la Caisse de pensions de la République et Canton du Jura à teneur des dispositions du décret régissant cette institution²⁰⁾, le Gouvernement peut, en cas de besoin particulier, étendre la jouissance du traitement de six autres mois encore au maximum.

³ Sont considérés comme proches le veuf ou la veuve, le partenaire enregistré survivant, les enfants, les père et mère, les petits-enfants, les frères et sœurs.²⁷⁾

⁴ Il est loisible à l'Etat de remplacer les prestations en nature par une indemnité en espèces.

Contestations en
matière de
traitements

Art. 16⁵⁾ ¹ Les contestations touchant l'application du présent décret sont transmises à une commission de conciliation dont la constitution et les compétences sont déterminées par le Gouvernement.

² En cas de litige, elles sont transmises à la Cour administrative, exception faite des cas qui, en vertu du Code de procédure administrative²¹⁾, sont de la compétence du Gouvernement.

³ L'article 36 de la loi sur les allocations familiales est applicable lors de contestation portant sur les allocations familiales.²²⁾

Contribution de
solidarité

Art. 16a²³⁾ ¹ Depuis le 1^{er} janvier 1993, une contribution de solidarité est prélevée sur les traitements de base adaptés au coût de la vie.

² Elle se calcule selon le barème suivant :

Traitement annuel brut			Contribution de solidarité
–	jusqu'	à 45 500 francs :	1,00 %
–	de 45 501	à 52 000 francs :	2,00 %
–	de 52 001	à 65 000 francs :	2,85 %
–	de 65 001	à 78 000 francs :	3,20 %
–	de 78 001	à 100 000 francs :	3,55 %
–	de 100 001	à 120 000 francs :	4,00 %
–	supérieur	à 120 000 francs :	4,25 %

Art. 16b²⁴⁾ ¹ A partir du 1^{er} janvier 1996, les taux de la contribution de solidarité subissent une diminution annuelle de 25 % selon le tableau suivant :

<u>Année</u>	<u>Diminution cumulée</u>	<u>Taux de prélèvement</u>
1996	25 %	75 %
1997	50 %	50 %
1998	75 %	25 %
1999	100 %	0 %

² Lorsque le montant de la réduction cumulée de l'allocation de renchérissement défini à l'article 3a, alinéas 2 et 3, du décret concernant l'adaptation du traitement des magistrats, fonctionnaires, enseignants et employés de la République et Canton du Jura à l'évolution du coût de la vie²⁵⁾ dépasse le montant de la diminution cumulée de la contribution de solidarité, la différence est versée sous forme d'une allocation spéciale.

³ L'allocation spéciale ne fait pas partie du traitement assuré au sens de l'article 11 du décret sur la Caisse de pensions de la République et Canton du Jura²⁰⁾.

⁴ La contribution de solidarité cesse de déployer ses effets au 31 décembre 1999.

Application

Art. 17 Le Gouvernement est chargé de l'application du présent décret et établit les dispositions d'exécution nécessaires.

Disposition
transitoire

Art. 17a²⁸⁾ L'article 5a s'applique aux cas de réévaluation de fonction pendants ou clos lors de son entrée en vigueur.

Disposition
transitoire
relative au
traitement

Art. 17b³⁰⁾ Sous réserve de modification du taux d'occupation, le salaire nominal acquis à l'entrée en vigueur de la présente modification de l'article 3 est garanti. La réduction de salaire engendrée par la diminution de l'horaire de travail est opérée jusqu'à concurrence d'un quarante-deuxième par compensation sur le renchérissement. Au besoin, cette réduction est opérée sur plusieurs années.

Entrée en
vigueur

Art. 18 Le Gouvernement fixe la date de l'entrée en vigueur²⁶⁾ du présent décret.

Delémont, le 6 décembre 1978

AU NOM DE L'ASSEMBLEE CONSTITUANTE
DE LA REPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

Le président : François Lachat
Le secrétaire général : Joseph Boinay

Annexe : classement des fonctions dans les diverses classes de traitement
...¹⁵⁾

Dispositions transitoires concernant l'article 3 : Passage du statut antérieur au statut nouveau (ch. II du décret du 6 décembre 1984)

Article premier Principe

¹ Les agents de l'Etat sont classés, dès le 1^{er} mars 1985, dans la classe de traitement désormais réservée à l'emploi qu'ils occupent.

² Ils y obtiennent l'annuité qui, pour son montant, est immédiatement supérieure à celui qui a été appliqué jusqu'au 28 février 1985.

Art. 2 Exceptions

¹ Le maintien du traitement acquis au 28 février 1985 est garanti; il est fixé au montant maximum de la nouvelle classe, majoré du pourcentage nécessaire.

² Les compétences du Gouvernement précisées à l'article 5, alinéa 3, du présent décret demeurent réservées.

Dispositions transitoires concernant l'article 11 (introduites par le ch. II du décret du 3 décembre 1981, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1979)

¹ Les années passées au service de l'administration bernoise ou du secrétariat de l'Assemblée constituante jurassienne sont prises en considération pour le calcul de la gratification d'ancienneté des fonctionnaires et magistrats qui sont entrés au service de la République et Canton du Jura en 1979. Il en va de même pour la délivrance du diplôme.

² Cette gratification est égale au traitement mensuel du maximum de la classe 11, majoré des allocations de renchérissement échues au moment du versement, toutefois sans aucune allocation sociale; elle est proportionnelle au degré d'occupation moyen; l'article 11, alinéas 1 et 3, du présent décret est applicable par analogie. (Nouvelle teneur du deuxième alinéa selon le ch. II du décret du 6 décembre 1984, en vigueur depuis le 1^{er} mars 1985)

- 1) Nouvelle teneur du titre selon le ch. I du décret du 6 décembre 1984, en vigueur depuis le 1^{er} mars 1985
- 2) RSJU 101
- 3) RSJU 173.11
- 4) Nouvelle teneur du préambule selon le décret du 6 décembre 1984, en vigueur depuis le 1^{er} mars 1985
- 5) Nouvelle teneur selon le ch. I du décret du 6 décembre 1984, en vigueur depuis le 1^{er} mars 1985

- 6) Suspendu(e) par la section 2 du décret du 21 octobre 1992 instaurant des mesures d'économie en matière de frais de personnel, en vigueur du 1^{er} janvier 1993 au 31 décembre 1993; suspension prorogée jusqu'au 31 décembre 1995 par l'arrêté du Parlement du 22 septembre 1993 prorogeant les mesures d'économies appliquées en 1993 et par l'arrêté du Parlement du 8 juin 1994 prorogeant les mesures d'économies en matière de frais du personnel; abrogée par la section 2 du décret du 22 décembre 1995 instaurant des mesures d'économies définitives en matière de frais de personnel, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1996
- 7) Nouvelle teneur selon l'art. 43, al. 1, de la loi du 20 avril 1989 sur les allocations familiales, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 1989 (RSJU 836.1)
- 8) Abrogé par le ch. I du décret du 15 décembre 1989, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1990
- 9) Voir dispositions transitoires en fin de texte
- 10) Introduit par le ch. I du décret du 6 décembre 1984, en vigueur depuis le 1^{er} mars 1985
- 11) Introduit par le ch. II du décret du 20 mai 1992, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 1992
- 12) Introduit par le ch. I du décret du 6 décembre 1984, en vigueur depuis le 1^{er} mars 1985; nouvelle teneur selon le ch. I du décret du 22 novembre 1995, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1996
- 13) Introduit par le ch. I du décret du 20 juin 1985, en vigueur depuis le 1^{er} octobre 1985; abrogé par l'art. 43, al. 1, de la loi du 20 avril 1989 sur les allocations familiales, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 1989 (RSJU 836.1)
- 14) Nouvelle teneur selon la section 2 du décret du 22 décembre 1995 instaurant des mesures d'économies définitives en matière de frais de personnel, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1996
- 15) Abrogé par le ch. I du décret du 6 décembre 1984, en vigueur depuis le 1^{er} mars 1985
- 16) Nouvelle teneur selon le ch. I du décret du 3 décembre 1981, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1979
- 17) Nouvelle teneur selon le ch. I du décret du 21 avril 1993, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1994
- 18) Introduit par le ch. I du décret du 21 avril 1993, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1994
- 19) Abrogé par la section 2 du décret du 22 décembre 1995 instaurant des mesures d'économies définitives en matière de frais de personnel, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1996
- 20) RSJU 173.51
- 21) RSJU 175.1
- 22) Introduit par l'art. 43, al. 1, de la loi du 20 avril 1989 sur les allocations familiales, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 1989 (RSJU 836.1)
- 23) Introduit par la section 2 du décret du 21 octobre 1992 instaurant des mesures d'économie en matière de frais de personnel, en vigueur du 1^{er} janvier 1993 au 31 décembre 1993; prorogé jusqu'au 31 décembre 1995 par l'arrêté du Parlement du 22 septembre 1993 prorogeant les mesures d'économies appliquées en 1993 et par l'arrêté du Parlement du 8 juin 1994 prorogeant les mesures d'économies en matière de frais du personnel; nouvelle teneur selon la section 1 du décret du 22 décembre 1995 instaurant des mesures d'économies en matière de frais de personnel, en vigueur du 1^{er} janvier 1996 au 31 décembre 1999
- 24) Introduit par la section 1 du décret du 22 décembre 1995 instaurant des mesures d'économies en matière de frais du personnel, en vigueur du 1^{er} janvier 1996 au 31 décembre 1999
- 25) RSJU 173.413
- 26) 1^{er} janvier 1979
- 27) Nouvelle teneur selon le ch. V de l'annexe à la loi du 22 novembre 2006 portant application de la loi fédérale sur le partenariat enregistré entre personnes du même sexe (RSJU 211.2), en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2007
- 28) Introduit par le ch. I du décret du 19 mars 2008, en vigueur depuis le 1^{er} mai 2008

- ²⁹⁾ Nouvelle teneur selon le ch. I du décret du 19 décembre 2008, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2009
- ³⁰⁾ Introduit par le ch. I du décret du 19 décembre 2008, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2009

Décret sur les traitements des membres du corps enseignant

du 6 décembre 1978

L'Assemblée constituante de la République et Canton du Jura,

vu l'article 3 des dispositions finales et transitoires de la Constitution cantonale¹⁾,

vu l'article 5 de la loi du 9 novembre 1978 sur les traitements des membres du corps enseignant^{2) 3)},

arrête :

SECTION 1 : Dispositions générales

Champ
d'application

Article premier Les dispositions du présent décret sont applicables aux traitements des catégories d'enseignants citées dans la loi sur les traitements des membres du corps enseignant, pour autant que la compétence n'a pas été donnée au Gouvernement d'édicter des prescriptions particulières.

Traitements et
programmes
obligatoires

Art. 2 Les normes des traitements se rapportent à des programmes complets, conformément à l'ordonnance fixant le nombre des leçons obligatoires des enseignants⁴⁾.

SECTION 2 : Traitements et allocations

Composition et
montant des
traitements

Art. 3 ¹ Le traitement annuel de base des enseignants, calculé pour douze mois, est déterminé comme suit :

		Minimum	Intermédiaire	Maximum
		Francs	Francs	Francs
Catégories d'enseignants				
1.	... ²⁴⁾			
2.	Maîtres/Maîtresses d'ACT	58 905.80	77 654.40	89 372.80
3.	Maîtresses ménagères ⁸⁾ , maîtres primaires, maîtres/maîtresses d'école enfantine ²⁶⁾	62 358.80	82 095.45	94 431.45
4.	Maîtres secondaires	74 694.85	101 338.60	117 991.45
5.	Maîtres des classes de perfectionnement, de raccordement et de préparation ⁹⁾	81 972.30	108 616.05	125 268.90
6.	Enseignants aux écoles moyennes supérieures			
A.	– Enseignants détenteurs du brevet de maître de lycée			
	– Enseignants avec brevet de maître d'école de commerce			
	– Maîtres de musique avec brevet de virtuosité ou avec une formation spéciale en pédagogie musicale			
	– Maîtres porteurs du doctorat ou de la licence			
	– Professeurs à l'Institut pédagogique	89 372.80	116 017.65	132 671.05
B.	– Maîtres secondaires			
	– Maîtres de dessin avec une formation spécialisée reconnue			
	– Maîtres de gymnastique avec diplôme II			
	– Maîtres de chant avec une formation spécialisée reconnue			
	– Maîtres de musique avec brevet d'enseignement			
	– Professeurs de didactique ou responsables d'une section (niveau secondaire)	84 316.45	109 480.95	125 206.90
C.	– Maîtres de gymnastique avec diplôme I			
	– Maîtres de branches	79 260.05	103 436.60	118 547.10
D.	– Professeurs de didactique ou responsables d'une section (niveau primaire ou d'économie familiale)			
	– Professeurs de disciplines techniques à l'Institut pédagogique	70 131.90	95 787.60	111 824.00
E.	– Professeurs de didactique ou responsables d'une section (niveau préscolaire)	66 307.45	90 483.90	105 593.80

Ces traitements annuels de base s'entendent à l'indice 102.6 des prix à la consommation (base de référence de 100 points de décembre 2005).

A compter du 1^{er} janvier 2009, les montants de l'échelle des traitements 2009 sont réduits de 0,75 %, à l'exclusion des classes de traitement 6A, 6B et 6C.²⁷⁾

^{1bis} Le traitement des maîtres et maîtresses d'école enfantine correspond au 95 % de la classe 3.²⁵⁾

² Le traitement des directeurs des écoles moyennes supérieures est fixé par le Gouvernement.

³ En ce qui concerne l'appréciation et la reconnaissance des titres dans des cas particuliers, le Département de l'Education¹¹⁾ (dénommé ci-après : "Département") décide.

Calcul des allocations d'ancienneté et imputation d'années de service

Art. 4 ¹ Il sera versé huit allocations d'ancienneté. Le montant d'une allocation d'ancienneté correspond au huitième de la différence entre le montant du traitement minimum et celui du traitement intermédiaire.²⁷⁾

² Le nombre des allocations d'ancienneté est calculé en fonction des années passées au service des écoles publiques du canton du Jura ainsi que dans les homes et établissements de l'Etat ou subventionnés par lui. La première allocation d'ancienneté arrive à échéance au début de la deuxième année de service. Le droit prend naissance au début d'un semestre. Les autres allocations d'ancienneté arrivent à échéance au terme d'une année de service.

³ Il est loisible au Département de tenir compte, en tout ou en partie, de l'accomplissement d'un autre service scolaire, exceptionnellement aussi d'une autre activité.

⁴ Le Département statue sur la prise en considération d'un temps d'enseignement accompli sous forme de remplacements.

⁵ Si un instituteur ou une institutrice enseigne dans plusieurs classes, les années de service se calculent compte tenu de l'enseignement donné dans la première classe.

Suppléments de traitement

Art. 5²⁷⁾ Des suppléments s'ajoutent au traitement de base, jusqu'à obtention du montant maximum de la classe de traitement, lorsque les conditions suivantes sont réalisées :

- a) lorsque l'enseignant est âgé de trente-cinq ans révolus et qu'il a passé huit ans au moins au service de l'école jurassienne ou lorsqu'un même nombre d'années de service lui est compté; ce supplément correspond à deux allocations d'ancienneté;
- b) lorsque l'enseignant est âgé de quarante ans révolus et qu'il a passé douze ans au moins au service de l'école jurassienne ou lorsqu'un même nombre d'années de service lui est compté; ce supplément correspond à deux allocations d'ancienneté;
- c) lorsque l'enseignant est âgé de quarante-cinq ans révolus et qu'il a passé quinze ans au moins au service de l'école jurassienne ou lorsqu'un même nombre d'années de service lui est compté; ce supplément correspond à une allocation d'ancienneté.

Modifications des traitements et des allocations de renchérissement

Art. 6 ¹ Lorsque le Parlement accorde des allocations de renchérissement au personnel de l'Etat, un arrêté correspondant doit être pris pour les catégories d'enseignants soumises au présent décret.

² Les allocations de renchérissement sont prises en charge par l'Etat et par l'ensemble des communes dans la même proportion que le sont les traitements.

³ Si le Parlement modifie le salaire réel du personnel de l'Etat, les taux prévus dans le présent décret devront être ajustés dans les mêmes limites.

⁴ Si le Parlement intègre dans le salaire de base assuré une partie du salaire non assuré ou de l'allocation de renchérissement, un arrêté identique devra être pris pour ce qui concerne les traitements des enseignants.

Allocations

Art. 7 ¹ Les allocations annuelles selon l'article 4, alinéa 2, de la loi sur les traitements des membres du corps enseignant²⁾ sont fixées comme suit, pour autant que les pièces justificatives requises sont fournies :

- a) tenue de classes spéciales et dispensation d'un enseignement spécial : attestation du Département que le candidat a suivi un cours jurassien pour enseignants dans des classes spéciales :

Fr.

9 251.25

	Attestation d'une école normale de pédagogie curative ou de la Communauté suisse de travail pour la logopédie (au minimum, deux ans d'études complètes)	11 564.05
b)	tenu d'une classe d'enseignement post-scolaire	11 564.05

Ces montants s'entendent à l'indice 102.6 des prix à la consommation (base de référence de 100 points de décembre 2005).²⁷⁾

² Quant aux autres allocations pour tâches spéciales ou sur la base de conditions particulières, le Gouvernement décide.

Traitement des maîtres des écoles moyennes supérieures qui enseignent aussi dans des classes préparatoires

Art. 8 Les maîtres des écoles moyennes supérieures qui, à raison de plus d'un tiers de leur programme obligatoire, enseignent aussi dans des classes de perfectionnement, de raccordement ou de préparation ou dans des classes prélycéennes seront rétribués, pour leurs programmes partiels, selon les normes des degrés scolaires correspondants. Le Département peut, pour des raisons touchant à l'organisation scolaire, fixer une période de transition suffisante.

Gratifications d'ancienneté

Art. 9¹⁴⁾ ¹ Une gratification d'ancienneté est versée aux enseignants après 20, 30 et 40 ans d'enseignement dans les écoles jurassiennes.

² Le montant et les modalités de la gratification d'ancienneté sont définis à l'article 11, alinéas 1 à 3, du décret du 6 décembre 1978 concernant le traitement des magistrats et fonctionnaires de la République et Canton du Jura¹⁵⁾.

³ Un diplôme est délivré pour 25 et 40 ans de service dans les écoles jurassiennes.

Art. 10¹⁶⁾

Allocations familiales

Art. 11¹⁷⁾ ¹ Les enseignants ont droit aux allocations familiales prévues par la loi sur les allocations familiales.

² L'Etat s'affilie à la Caisse cantonale d'allocations familiales.

Art. 11a¹⁸⁾

Changements

Art. 12¹⁹⁾ Les enseignants doivent communiquer au Service du personnel, par la voie de service et par écrit, toute donnée et tout changement de situation liés à l'obtention des allocations familiales.

Versement des
traitements

Art. 13 Conformément à l'article 12 de la loi sur les traitements des membres du corps enseignant, le Gouvernement peut ordonner que le traitement soit versé par le Canton également pour une partie des communes.

Contribution de
solidarité

Art. 13a²⁰⁾ ¹ Depuis le 1^{er} janvier 1993, une contribution de solidarité est prélevée sur les traitements de base, allocations et indemnisations des membres du corps enseignant adaptés au coût de la vie.

² Elle se calcule selon le barème suivant :

Traitement annuel brut		Contribution de solidarité
– jusqu'	à 45 500 francs :	1,00 %
– de 45 501	à 52 000 francs :	2,00 %
– de 52 001	à 65 000 francs :	2,85 %
– de 65 001	à 78 000 francs :	3,20 %
– de 78 001	à 100 000 francs :	3,55 %
– de 100 001	à 120 000 francs :	4,00 %
– supérieur	à 120 000 francs :	4,25 %

Art. 13b²¹⁾ ¹ A partir du 1^{er} janvier 1996, les taux de la contribution de solidarité subissent une diminution annuelle de 25 % selon le tableau suivant :

Année	Diminution cumulée	Taux de prélèvement
1996	25 %	75 %
1997	50 %	50 %
1998	75 %	25 %
1999	100 %	0 %

² Lorsque le montant de la réduction cumulée de l'allocation de renchérissement défini à l'article 3a, alinéas 2 et 3, du décret concernant l'adaptation du traitement des magistrats, fonctionnaires, enseignants et employés de la République et Canton du Jura à l'évolution du coût de la vie dépasse le montant de la diminution cumulée de la contribution de solidarité, la différence est versée sous forme d'une allocation spéciale.

³ L'allocation spéciale ne fait pas partie du traitement assuré au sens de l'article 11 du décret sur la Caisse de pensions de la République et Canton du Jura.

⁴ La contribution de solidarité cesse de déployer ses effets au 31 décembre 1999.

SECTION 3 : ...²²⁾**Art. 14 à 19a²²⁾****SECTION 4 : Dispositions transitoires et finale²⁶⁾**Dispositions
transitoires**Art. 19a²⁵⁾** Le traitement des maîtres et maîtresses d'école enfantine est arrêté de la manière suivante pour un poste à plein temps :

- durant l'année 2009, il correspond au 90 % de la classe 3;
- durant les années subséquentes, il est majoré de 1 % par année jusqu'au moment où il atteint le taux de 95 % de la classe 3.

Dispositions
transitoires
relatives aux
suppléments de
traitement**Art. 19b²⁸⁾** Sous réserve de modification du taux d'occupation, le salaire nominal acquis à l'entrée en vigueur de la présente modification des articles 3 et 5 est garanti. La réduction de salaire engendrée par la présente modification est opérée par compensation sur le renchérissement. Au besoin, cette réduction est opérée sur plusieurs années.Entrée en
vigueur**Art. 20** Le Gouvernement fixe la date de l'entrée en vigueur²³⁾ du présent décret.

Delémont, le 6 décembre 1978

AU NOM DE L'ASSEMBLEE CONSTITUANTE
DE LA REPUBLIQUE ET CANTON DU JURALe président : François Lachat
Le secrétaire général : Joseph Boinay

- 1) RSJU 101
- 2) RSJU 410.251
- 3) Nouvelle teneur du préambule selon l'art. 10 du décret du 14 décembre 1994 fixant la répartition des dépenses scolaires entre les communes, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1995
- 4) RSJU 410.252.1

- 6) Age révolu et années de services accomplies ou comptées
- 7) Nouvelle teneur selon le ch. I du décret du 21 avril 1993, en vigueur depuis le 1^{er} août 1993
- 8) Pour l'enseignement donné dans le cadre de la scolarité obligatoire
- 9) En liaison avec une école moyenne supérieure
- 11) Nouvelle dénomination selon le décret d'organisation du Gouvernement et de l'administration cantonale du 25 octobre 1990, en vigueur depuis le 15 janvier 1991 (RSJU 172.111)
- 12) Abrogée par l'art. 62, ch. 2, de la loi du 26 mai 1982 sur la formation du corps enseignant, en vigueur depuis le 15 août 1982 (RSJU 410.210.1)
- 13) Introduite par l'art. 62, ch. 2, de la loi du 26 mai 1982 sur la formation du corps enseignant, en vigueur depuis le 15 août 1982 (RSJU 410.210.1)
- 14) Nouvelle teneur selon le ch. I du décret du 3 décembre 1981, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1979
- Dispositions transitoires :
- ¹ Dans les limites de l'alinéa 2 ci-dessous, les années d'enseignement antérieures à 1979 dans les écoles jurassiennes sont prises en considération pour le calcul de la gratification d'ancienneté et la délivrance du diplôme. Cette disposition est applicable aux enseignants en fonction dans le canton du Jura en 1979.
- ² Cette gratification est égale à un traitement mensuel du maximum de la classe 10 de l'échelle des traitements des magistrats et fonctionnaires, majoré des allocations de renchérissement échues au moment du versement, toutefois sans aucune allocation sociale; elle sera proportionnelle au degré d'occupation moyen. L'article 11, alinéas 1 à 3, du décret concernant le traitement des magistrats et fonctionnaires de la République et Canton du Jura est applicable par analogie.
- ³ Un crédit supplémentaire de 390 000 francs est octroyé au Service du personnel, rubrique budgétaire 250.301.03, pour le versement des gratifications échues en 1979, 1980 et 1981. A l'avenir, les dépenses occasionnées par les gratifications d'ancienneté seront portées au budget annuel de l'Etat.
- 15) RSJU 173.411
- 16) Suspendu par la section 3 du décret du 21 octobre 1992 instaurant des mesures d'économie en matière de frais de personnel, en vigueur du 1^{er} janvier 1993 au 31 décembre 1993; suspension prorogée jusqu'au 31 décembre 1995 par l'arrêté du Parlement du 22 septembre 1993 prorogeant les mesures d'économies appliquées en 1993 et par l'arrêté du Parlement du 8 juin 1994 prorogeant les mesures d'économies en matière de frais du personnel; abrogé par la section 3 du décret du 22 décembre 1995 instaurant des mesures d'économies définitives en matière de frais de personnel, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1996
- 17) Nouvelle teneur selon l'art. 43, al. 3, de la loi du 20 avril 1989 sur les allocations familiales, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 1989 (RSJU 836.1)
- 18) Abrogé par l'art. 43, al. 3, de la loi du 20 avril 1989 sur les allocations familiales, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 1989 (RSJU 836.1)
- 19) Nouvelle teneur selon la section 3 du décret du 22 décembre 1995 instaurant des mesures d'économies définitives en matière de frais de personnel, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1996
- 20) Introduit par la section 3 du décret du 21 octobre 1992 instaurant des mesures d'économie en matière de frais de personnel, en vigueur du 1^{er} janvier 1993 au 31 décembre 1993; prorogé jusqu'au 31 décembre 1995 par l'arrêté du Parlement du 22 septembre 1993 prorogeant les mesures d'économies appliquées en 1993 et par l'arrête du Parlement du 8 juin 1994 prorogeant les mesures d'économies en matière de frais du personnel; nouvelle teneur selon la section 3 du décret du 22 décembre 1995 instaurant des mesures d'économies en matière de frais de personnel, en vigueur du 1^{er} janvier 1996 au 31 décembre 1999

-
- 21) Introduit par la section 3 du décret du 22 décembre 1995 instaurant des mesures d'économies en matière de frais de personnel, en vigueur du 1^{er} janvier 1996 au 31 décembre 1999
- 22) Abrogé(e)s par l'art. 10 du décret du 14 décembre 1994 fixant la répartition des dépenses scolaires entre les communes, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1995
- 23) 1^{er} janvier 1979
- 24) Abrogé par le ch. I du décret du 1^{er} octobre 2008, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2009
- 25) Introduit par le ch. I du décret du 1^{er} octobre 2008, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2009
- 26) Nouvelle teneur selon le ch. I du décret du 1^{er} octobre 2008, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2009
- 27) Nouvelle teneur selon le ch. I du décret du 19 décembre 2008, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2009
- 28) Introduit par le ch. I du décret du 19 décembre 2008, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2009

Décret
concernant le versement d'un treizième mois de
traitement aux magistrats et fonctionnaires de la
République et Canton du Jura

du 12 février 1981

Le Parlement de la République et Canton du Jura,

vu l'article 35 de la loi du 26 octobre 1978 sur le statut des magistrats et fonctionnaires de la République et Canton du Jura¹⁾,

arrête :

Principe	<p>Article premier ¹ Un treizième mois de traitement est versé à tous les magistrats, fonctionnaires et employés (appelés ci-après : "fonctionnaires") de la République et Canton du Jura.</p> <p>² Les membres du corps enseignant sont mis au bénéfice du treizième mois de traitement selon les mêmes dispositions.</p>
Versement	<p>Art. 2²⁾ Le treizième mois de traitement est versé en décembre.</p>
Droit proportionnel	<p>Art. 3 ¹ Les fonctionnaires dont les rapports de service prennent fin en cours d'année ont droit au treizième mois proportionnellement à la durée de l'activité exercée.</p>
Réduction, suppression	<p>² Le Gouvernement peut réduire ou supprimer le treizième mois de traitement lorsque des circonstances imputables au bénéficiaire ont provoqué une réduction ou la suppression de son salaire.</p>
Mode de calcul	<p>Art. 4 ¹ Le treizième mois de traitement se calcule, pour les fonctionnaires, d'après le traitement (rétribution fondamentale augmentée des allocations de renchérissement) versé à l'échéance semestrielle, sans aucune considération d'une augmentation temporaire de traitement; pour les bénéficiaires de rentes, d'après le traitement versé au moment de la mise à la retraite.</p> <p>² En outre, le treizième mois de traitement se calcule d'après la durée de l'activité exercée durant le semestre.</p>

Décès du
bénéficiaire

Art. 5 S'il y a lieu d'étendre la jouissance du traitement conformément aux dispositions de l'article 15 du décret du 6 décembre 1978 concernant le traitement des magistrats et fonctionnaires³⁾, cette extension s'applique également, dès l'entrée en vigueur du présent décret, au treizième mois de traitement.

Abrogation du
droit en vigueur

Art. 6 Le décret du 6 décembre 1978 concernant le versement d'un treizième mois de traitement aux magistrats et fonctionnaires de la République et Canton du Jura est abrogé.

Entrée en
vigueur

Art. 7 Le présent décret prend effet le 1^{er} janvier 1980.

Delémont, le 12 février 1981

AU NOM DU PARLEMENT DE LA
REPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

Le président : Auguste Hoffmeyer
Le secrétaire : Jean-Claude Montavon

1) RSJU 173.11

2) Nouvelle teneur selon la section 4 du décret du 21 octobre 1992 instaurant des mesures d'économie en matière de frais de personnel, en vigueur du 1^{er} janvier 1993 au 31 décembre 1993, selon l'arrêté du Parlement du 22 septembre 1993 prorogeant les mesures d'économies appliquées en 1993, en vigueur du 1^{er} janvier 1994 au 31 décembre 1994, selon l'arrêté du Parlement du 8 juin 1994 prorogeant les mesures d'économies en matière de frais du personnel, en vigueur du 1^{er} janvier 1995 au 31 décembre 1995 et selon la section 4 du décret du 22 décembre 1995 instaurant des mesures d'économies définitives en matière de frais de personnel, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1996.

3) RSJU 173.411

Décret
concernant l'adaptation du traitement des magistrats,
fonctionnaires, enseignants et employés de la République
et Canton du Jura à l'évolution du coût de la vie¹⁾

du 3 juillet 1980

Le Parlement de la République et Canton du Jura,

vu les décisions de l'Assemblée constituante des 15 juin et 12 octobre 1978 en matière d'allocations de renchérissement,

constatant qu'une adaptation des traitements à l'évolution du coût de la vie doit pouvoir intervenir de façon simple et rapide,

constatant qu'il n'existe pas de dispositions légales en cette matière,

constatant dès lors qu'il y a lieu de compléter la législation,

arrête :

Principe

Article premier ¹ Les rétributions fondamentales des magistrats, fonctionnaires et enseignants sont adaptées à l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

² L'indice de 100 points arrêté au 1^{er} janvier 1979, date d'entrée en souveraineté de la République et Canton du Jura, correspond à l'indice 101 points OFIAMT.

³ Le passage de l'indice 100 points OFIAMT à l'indice 105 points OFIAMT n'entraîne le versement d'aucune allocation de renchérissement.

Fréquence

Art. 2²⁾ ¹ L'adaptation des traitements de base à l'évolution du coût de la vie est déterminée annuellement, en janvier, sur la base de l'indice du mois de décembre précédent.

² ... ³⁾

Compétence

Art. 3 Dès 1981, par voie d'arrêté, le Gouvernement compense le renchérissement selon l'évolution de l'indice du coût de la vie.

Mesures
d'économies.
Dispositions
transitoires

Art. 3a⁴⁾ ¹ Durant les années 2005 et 2006, la compensation du renchérissement est supprimée pour l'ensemble des prestations en espèces versées par la République et Canton du Jura telles que notamment les traitements des magistrats, fonctionnaires, employés et enseignants de la République et Canton du Jura, les indemnités et allocations de toutes natures.

² Durant les années 2005 et 2006, la compensation du renchérissement est remplacée, pour les magistrats, fonctionnaires, employés et enseignants, par le versement d'une prime correspondant au maximum à la moitié du renchérissement calculé sur la base du traitement maximal de la classe 10 de l'échelle des traitements des fonctionnaires.

³ La prime est réduite en conséquence si elle dépasse le montant au taux de renchérissement auquel aurait droit la personne concernée pour l'année en cause.

⁴ La prime est versée mensuellement avec le traitement, au prorata du taux et de la durée de l'activité de la personne concernée.

⁵ Le Gouvernement peut arrondir le montant de la prime versé mensuellement au franc supérieur.

⁶ La prime est soumise aux cotisations des assurances sociales.

⁷ Les primes versées sont acquises pour les années ultérieures.

⁸ Sous réserve de l'alinéa 7, le renchérissement intervenu en 2005 et en 2006 ne sera pas compensé ultérieurement.

Entrée en
vigueur

Art. 4 Le présent décret entre en vigueur immédiatement.

Delémont, le 3 juillet 1980

AU NOM DU PARLEMENT DE LA
REPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

Le président : André Cattin
Le secrétaire : Jean-Claude Montavon

- 1) Nouvelle teneur du titre selon le ch. I du décret du 30 avril 1987, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1988
- 2) Nouvelle teneur selon le ch. I du décret du 30 avril 1987, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1988
- 3) Abrogé par la section 2 du décret du 22 décembre 1995 instaurant des mesures d'économies en matière de frais de personnel, en vigueur du 1^{er} janvier 1996 au 31 décembre 1999.
- 4) Introduit par la section 2 du décret du 22 décembre 1995 instaurant des mesures d'économies en matière de frais de personnel, en vigueur du 1^{er} janvier 1996 au 31 décembre 1999. Nouvelle teneur selon le ch. I du décret du 17 décembre 2004, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2005

2, rue du 24-Septembre
CH-2800 Delémont
t +41 32 420 58 80
f +41 32 420 58 81
secr.srh@jura.ch

Nouvelle échelle de traitement ACJU

Présentation

Delémont, le 20 novembre 2012

Table des matières

1	Introduction	2
2	Nouvelle échelle de traitements	3
2.1	Eléments constitutifs	3
2.2	Options	5
2.3	L'option C en détail.....	9
3	Transposition	16
4	Annexes	16
4.1	Précisions à propos des graphes	17
4.2	Méthode d'estimation des coûts	19
4.3	Tableau des EPT (septembre 2011).....	21
4.4	Echelles de traitements actuelles (2012).....	22

1 Introduction

Le Groupe de travail "*Rémunération et évaluation de fonctions*" a été nommé par le Gouvernement en date du 6 septembre 2011 avec notamment pour mandat "*d'étudier un nouveau système de rémunération pour les employé-e-s de l'Etat et plus particulièrement d'analyser l'opportunité d'une échelle de traitement unique aux employé-e-s enseignant-e-s et non enseignant-e-s*".

Au cours de ses premières séances, le Groupe de travail a établi une étude comparative des systèmes salariaux en vigueur dans dix cantons et une ville. Cette étude a permis de dégager nombre d'enseignements dont on trouvera quelques éléments dans ce document.

Quant à la fusion des échelles de traitement, elle a fait l'objet de discussions et de rapports dont ce document reprend les éléments essentiels. Le Gouvernement en a pris connaissance dans sa séance du 3 avril 2012 et a donné mandat au Groupe de travail de rédiger un avant-projet de décret sur la rémunération.

La **nouvelle échelle de traitement** du personnel de l'Etat se caractérise par:

- Un salaire de départ abaissé (de 3656.- à 3'550.-) en vue d'augmenter l'amplitude ;
- Un déplafonnement des salaires grâce à des maxima revalorisés (de 13'828.- à 14'800.- pour la classe 25 p.ex.) ;
- Une courbe de progression logarithmique avec 25 annuités sans paliers d'attente;
- La fin de la classe d'attente pour le personnel non enseignant;
- Des coûts supportables (max. +0.8% de masse salariale en 3 ans et +1.8% en 5 ans).

La **transposition**, soit le passage au nouveau système, est prévue au 1^{er} janvier 2014. Elle vise les objectifs suivants:

- assurer un passage au nouveau système de rémunération sans perte de salaire;
- reconnaître les années d'attente (blocage d'annuités ou plafonnement) par l'octroi d'une ou deux annuités supplémentaires;
- offrir une nouvelle perspective salariale aux personnes qui touchent le maximum de leur classe de traitement.

Ce document résume deux études complètes que l'on peut obtenir au SRH:

- *Etude comparative de divers systèmes salariaux*, SRH. 18p.
- *Etude de faisabilité en vue de la fusion des échelles de traitement de l'ACJU*, SRH. 49p.

2 Nouvelle échelle de traitements

2.1 Eléments constitutifs

Echelle de référence

La nouvelle échelle de traitements se base sur l'actuelle **échelle G**, à savoir celle des "fonctionnaires". C'est en effet la seule à couvrir l'ensemble du paysage salarial. Celle des enseignant-e-s consiste en la juxtaposition de certaines classes spécifiques sans lien de progression entre elles. L'échelle E (enseignement) devra donc être intégrée dans l'échelle G.

Intégration des deux échelles

Dans la mesure où l'échelle de l'enseignement compte 12 annuités (de 0 à 11) et celle de l'administration 11 (de 0 à 10), le choix a été fait d'**ajuster les deux échelles sur l'annuité 10**, soit le salaire maximum des employé-e-s et l'avant-dernier des enseignant-e-s.

Aussi, l'enseignant-e passera dans la classe de la nouvelle échelle dont l'annuité 10 est immédiatement supérieure à l'annuité 10 de sa classe actuelle (E). L'enseignant-e:

- en classe 2 E se retrouvera en classe 11 G
- en classe 3 E se retrouvera en classe 12 G
- en classe 11 E se retrouvera en classe 18 G, etc.

On verra plus loin qu'en comparant les intégrales des courbes salariales des échelles E et G, on confirme le principe de l'ajustement à l'échelon 10, qui garantit le maintien de l'espérance de gain pour l'ensemble des enseignant-e-s.

Classes de traitement

Il est proposé de rester à **25 classes** de traitement. La comparaison intercantonale montre qu'il n'y a pas d'unanimité en la matière, les différents systèmes ayant entre 16 et 36 classes. En outre, rien ne s'oppose à conserver le système actuel: il n'y a besoin ni d'ajouter des classes (pas de "tassement" en classes 20 à 24) ni d'en retirer. En conservant les classes actuelles, on s'évite de modifier les dispositions juridiques qui font référence au système (p.ex. compétence d'engagement de personnel, différent selon la classe de traitement, etc.). Fribourg, notre modèle en matière d'évaluation, a un système sur 36 classes, mais il englobe des domaines qui n'existent pas dans le Jura: université, hôpital, etc.

Annuités

Tous les cantons étudiés ont un nombre d'annuités supérieur à celui du Jura qui en compte 11, respectivement 12. La moyenne des cantons observés étant de 25.33 annuités, le nouveau système a prévu **25 annuités**. Ce chiffre:

- est inférieur aux 38 échelons neuchâtelais, censés représenter l'entier d'une carrière professionnelle mais dont pratiquement personne n'atteint le sommet;
- couvre une bonne partie d'une carrière complète, mais pas complètement non plus parce que le modèle de l'employeur unique sur toute une carrière est remis en question actuellement;
- représente plus du double du système jurassien actuel et permet d'atteindre un plafonnement au terme de 25 ans seulement, et non plus 16 pour les employé-e-s ou 22 pour les enseignant-e-s (à cause des annuités d'attente).

Progression salariale au sein d'une classe de traitement

Le modèle prévoit une **courbe logarithmique**, assurant une progression salariale plus forte en début de carrière que vers la fin. Ceci permet de valoriser l'expérience des premières années et de freiner progressivement l'évolution salariale jusqu'au plafonnement.

La progression logarithmique est celle qui s'approche le plus des systèmes en vigueur dans les autres cantons, bien qu'il n'y ait pas unanimité en la matière. Certains cantons ont introduit un système linéaire avec une progression identique chaque année (FR par ex.), d'autres ont une droite brisée en trois ou quatre parties, qui reprend cependant l'idée de la courbe logarithmique, soit une progression plus importante en début de carrière.

Principe de progression

Le principe retenu est celui d'**une annuité par an** et les calculs sont basés sur ce principe. Les écarts par rapport à ce principe sont réglés dans le décret.

Distribution des classes de traitement entre elles

Comme tous les cantons étudiés, et comme le système jurassien, la nouvelle échelle est prévue avec une **distribution géométrique** des classes de traitement.

Amplitude au sein d'une classe (valeur de l'expérience)

L'amplitude des classes de l'échelle de traitement des enseignant-e-s est de l'ordre de 50% (différence entre l'échelon maximum et minimum d'une même classe, soit la part liée à l'expérience) alors que celle des "fonctionnaires" est d'environ 30%.

A l'origine, cette différence était peut-être volontaire: en effet, il était plus facile pour un-e employé-e d'élargir son champ d'activités au cours des années, et donc de gagner une ou deux classes de traitement via réévaluation, que pour un-e enseignant-e. Or, le nouveau système d'évaluation envisagé pour la RCJU évitera ce type de glissement qui constitue une double valorisation de l'expérience.

La moyenne des cantons étudiés évolue autour de 40-45%. La nouvelle échelle de traitement fusionnée est construite avec une **amplitude de 44%**. Ce chiffre permet une fusion harmonieuse des échelles de traitement sans faire exploser les coûts.

Ajustement de l'amplitude

Pour parvenir à une amplitude de 44%, il faut étirer l'amplitude actuelle de l'échelle des "fonctionnaires". La nouvelle échelle prévoit pour ce faire de supprimer la classe d'attente des employé-e-s (échelle G) et de rehausser le maximum salarial de chaque classe de traitement.

Ratio

Le ratio, soit le multiplicateur entre le salaire minimal et le salaire maximal, fait actuellement couler beaucoup d'encre au niveau politique suisse. Le groupe de travail considère qu'il ne doit pas être exagérément élevé dans l'administration publique, laquelle doit jouer un rôle de stabilisateur par rapport au domaine privé. Il apparaît cependant que le ratio actuel de la RCJU (3.78) est dépassé: seul un canton (NE) est à 4.11, tous les autres cantons étant largement au-dessus, entre 4.7 (FR) et jusqu'à plus de 8. Le groupe de travail considère qu'un **ratio de 4** représente un minimum.

En résumé

- Echelle de référence : G (administration)
- Intégration des enseignant-e-s sur la base de l'annuité 10
- 25 classes, distribution géométrique
- 25 annuités, progression logarithmique
- En principe, une annuité par an
- Amplitude au sein d'une classe de traitement: 44%
- Suppression de la classe d'attente, déplafonnement salarial
- Ratio entre salaire minimal et salaire maximal: minimum 4

Comparatif

	Système actuel	Nouvelle échelle
Echelle	Deux échelles	Echelle unique, base : G
Nombre de classes	25 / -	25
Nombre d'annuités	11 / 12	25
Amplitude (expérience)	30% / 50%	44%
Ratio	3.78 / -	min. 4

2.2 Options

Dans un premier temps, le groupe de travail a retenu 3 options appelées A, B et C :

Modèle	Ratio	Amplitude	Salaire min	Salaire max	Remarques
Système actuel	3.78	30 / 50%	3656	13828	
Option A	4.1	44%	3470	14240	Salaire min. = actuel -2 échelons Salaire max. = actuel +3%
Option B	4	44%	3700	14800	Salaire min. = actuel, arrondi Salaire max. = min. x 4 (ratio).
Option C	4.17	44%	3550	14800	Salaire min. = actuel -1 échelon Salaire max. = idem option B

Elles sont présentées brièvement dans les pages suivantes.
 Le Gouvernement a donné sa préférence à l'option C.

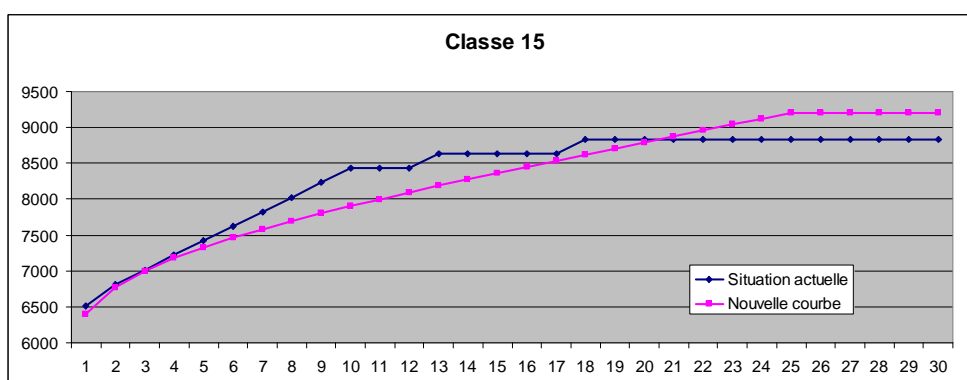
2.2.1 Option A

Modèle	Ratio	Amplitude	Salaire min	Salaire max	Remarques
<i>Système actuel</i>	3.78	30 / 50%	3656	13828	
Option A	4.1	44%	3470	14240	Salaire min. = actuel -2 échelons Salaire max. = actuel +3%

Cette option est basée sur l'échelle actuelle, à laquelle on a :

- ajouté deux échelons inférieurs pour allonger l'amplitude de l'échelle, en remplacement de la classe d'attente.
- augmenté le salaire maximal de 3% pour englober les enseignant-e-s sans baisse de salaire : vu l'ajustement des enseignant-e-s sur l'annuité 10, il a fallu compenser la différence d'annuité en ajoutant le pourcentage correspondant.
- Le ratio obtenu est ici de 4.1 (salaire maximum / salaire minimum).

Vue graphique de la classe de traitement 15 :



Coûts

Après 3 ans: Surcoût maximal de 0.38%

Après 5 ans: Surcoût maximal de **0.84%** par rapport au système actuel

Appréciation

L'ajout de 3% à l'échelon maximum de l'échelle G ne suffit pas pour garantir une intégrale (espérance de gain sur 30 ans de carrière) identique. La majorité des employé-e-s et certains enseignant-e-s seraient perdants avec cette option.

Peu coûteuse (+ 0.84% en 5 ans), cette option est également peu attractive : la progression salariale est amoindrie durant les 15 à 20 premières années d'activité des employé-e-s. Seules les personnes effectuant une carrière linéaire de plus de 20 ans à l'Etat seraient gagnantes, or ce modèle de carrière n'est plus la norme actuellement. Par ailleurs, le groupe de travail estime que les premières années d'expérience professionnelle doivent être davantage valorisées que les dernières, d'où le choix d'une progression salariale logarithmique. Or, cette option A est moins attrayante que le système actuel au cours des premières années.

Les classes de traitement de 1 à 4 voient leur salaire baisser de manière importante et le salaire de départ de la classe 25 est inférieur à 10'000.- mensuels.

2.2.2 Option B

Modèle	Ratio	Amplitude	Salaire min	Salaire max	Remarques
<i>Système actuel</i>	3.78	30 / 50%	3656	13828	
Option B	4	44%	3700	14800	Salaire min. = actuel, arrondi Salaire max. = min. x ratio de 4.

Cette option est basée sur l'échelle actuelle, pour laquelle on a:

- fixé un salaire minimum à Fr. 3700.-- (arrondi du minimum actuel de Fr. 3656.45) ;
- augmenté le maxima à Fr. 14'800.-- correspondant à un ratio entre salaire minimal et maximal de 4.

Vue graphique de la classe de traitement 5 :



Coûts

Après 3 ans: Surcoût maximal de 1.82%

Après 5 ans: Surcoût maximal de **2.65%** par rapport au système actuel

Appréciation

L'option B est intéressante pour l'ensemble des salarié-e-s, quelle que soit la classe de traitement et la profession (administration, enseignement). Elle répond aux exigences d'une amplitude de 44% et d'un ratio de 4. Ses coûts sont toutefois élevés : +2.65% en 5 ans, soit presque la totalité de la demande de revalorisation de la CDS (3%). Ceci pourrait mettre en péril la mise en place du nouveau système d'évaluation voire, plus fondamentalement, l'équilibre budgétaire de l'Etat.

Dans la mesure où le "gain" est très important pour les classes de traitement les plus basses (voir illustration ci-dessus), l'idéal serait de construire une nouvelle échelle de traitement avec un point de départ (salaire minimum) réduit, en conservant les mêmes paramètres (amplitude, ratio, etc.).

Pour les classes de traitement plus élevées en revanche, si l'on touche à un seul des paramètres on risque de voir la nouvelle courbe passer largement au-dessous de la situation actuelle. L'option est donc de conserver un salaire d'arrivée à Fr. 14'800.-.

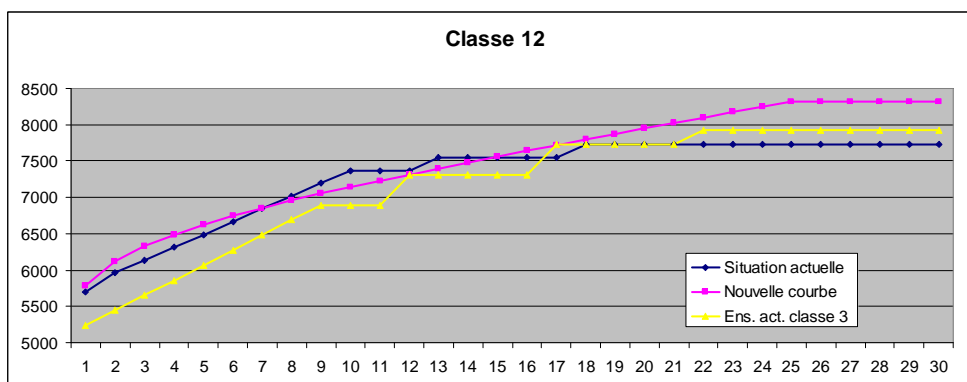
Ces deux constats ont amené à la proposition de l'option C ci-après.

2.2.3 Option C

Modèle	Ratio	Amplitude	Salaire min	Salaire max	Remarques
<i>Système actuel</i>	3.78	30 / 50%	3656	13828	
Option C	4.17	44%	3550	14800	Salaire min. = actuel -1 échelon Salaire max. = idem option B

C'est la même échelle que l'option B mais avec un salaire de départ fixé un échelon plus bas (chiffre exact: Fr. 3562.75, arrondi à Fr. 3550.--). Le ratio est de 4.17.

Vue graphique de la classe de traitement 12 :



Coûts

Après 3 ans: Surcoût maximal de 0.79%
 Après 5 ans: Surcoût maximal de **1.79%** par rapport au système actuel

Appréciation

Pour produire l'option C, l'idée était de conserver les avantages en termes d'ajustement et de déplafonnement de l'option B tout en réduisant les coûts au maximum.

Cette solution est optimale puisqu'elle permet de proposer un déplafonnement à toutes les personnes concernées, d'obtenir un ratio comparable à la pratique des cantons voisins tout en maintenant les coûts dans une proportion acceptable.

Le personnel enseignant se voit offrir une perspective de déplafonnement moindre par rapport au personnel administratif, mais les salaires de départ de l'enseignement sont revalorisés, ce qui est intéressant vu la pénurie attendue dans ces professions.

Dans la nouvelle grille formée avec ces paramètres, la seule position problématique est celle de la classe 1, échelon 1 (salaire de Fr. 3'550.-, inférieur à la situation actuelle). Le groupe propose que cette position soit conservée pour construire l'échelle, mais qu'une mesure spécifique soit prise en faveur des titulaires concerné-e-s (1.26 EPT selon effectifs de septembre 2011). Il est prévu de ne pas utiliser cette position, les titulaires commençant en année 2, à l'image de la situation actuelle (pas de classe d'attente en classe 1).

C'est cette option C qui a été retenue par le Gouvernement pour produire la nouvelle échelle de traitement. Elle est décrite dans les pages qui suivent.

2.3 L'option C en détail

2.3.1 Données de départ

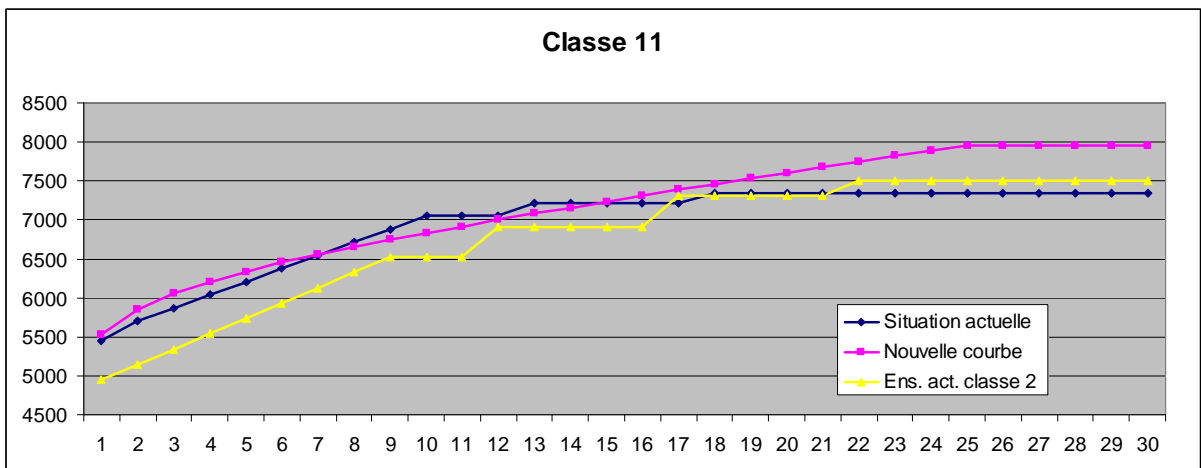
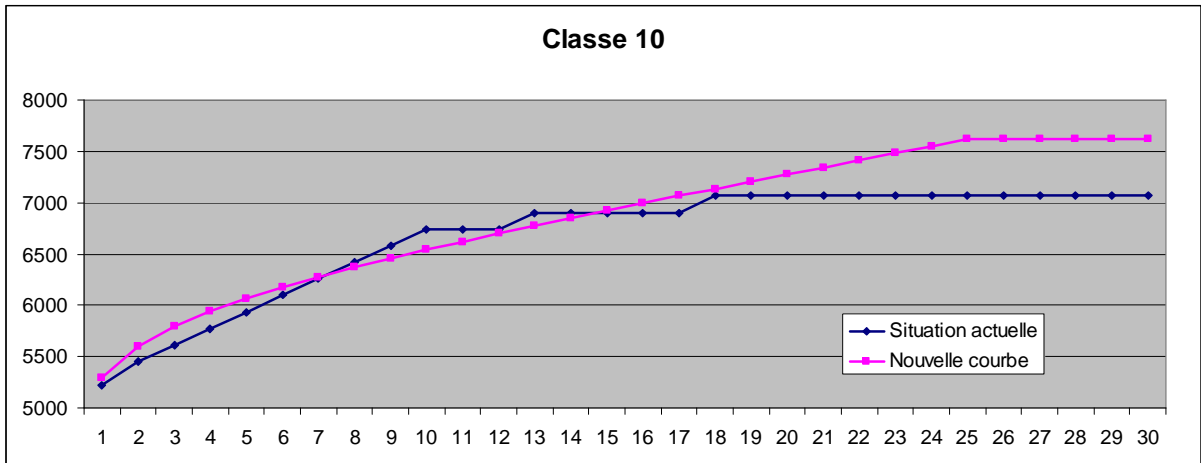
Pour rappel, l'option retenue (C) est produite avec les données suivantes:

	Système actuel	Option C
Salaire min (cl. 1/ annuité 0)	Fr. 3656.45	Fr. 3550.-- / 3700.*--
Salaire max (cl. 25 / ann.10)	Fr. 13'828.95	Fr. 14'800.--
Ratio	3.78	4.17 / 4
Nb de classes	25	25
Nb d'échelons	11/12	25
Amplitude dans la classe	30% / 50%	44%
Progression entre classes	Géométrique	Géométrique
Progr. entre échelons	Droite brisée (paliers)	Logarithmique

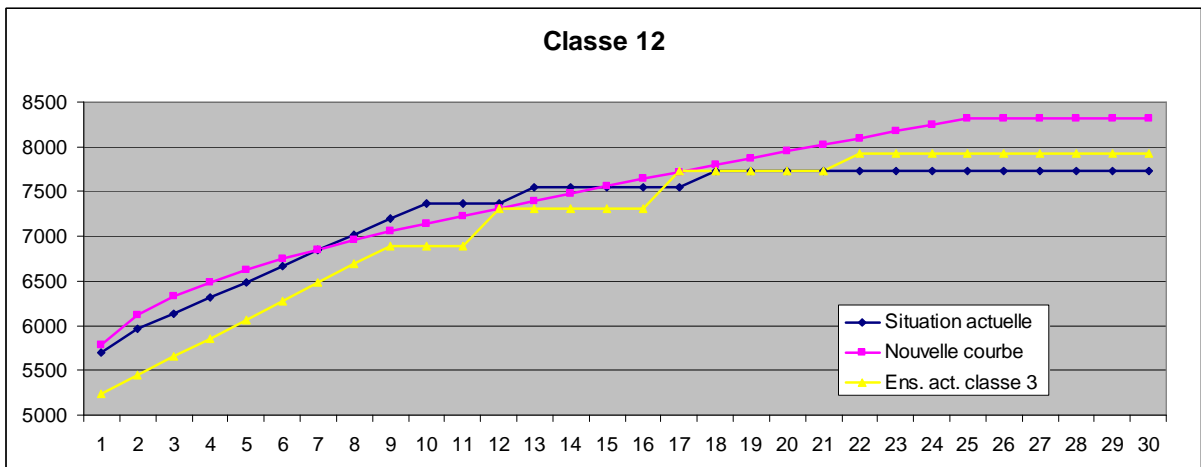
* Fr. 3'550.- = classe 1, échelon 1, montant théorique non utilisé dans les faits.

2.3.2 Vue graphique

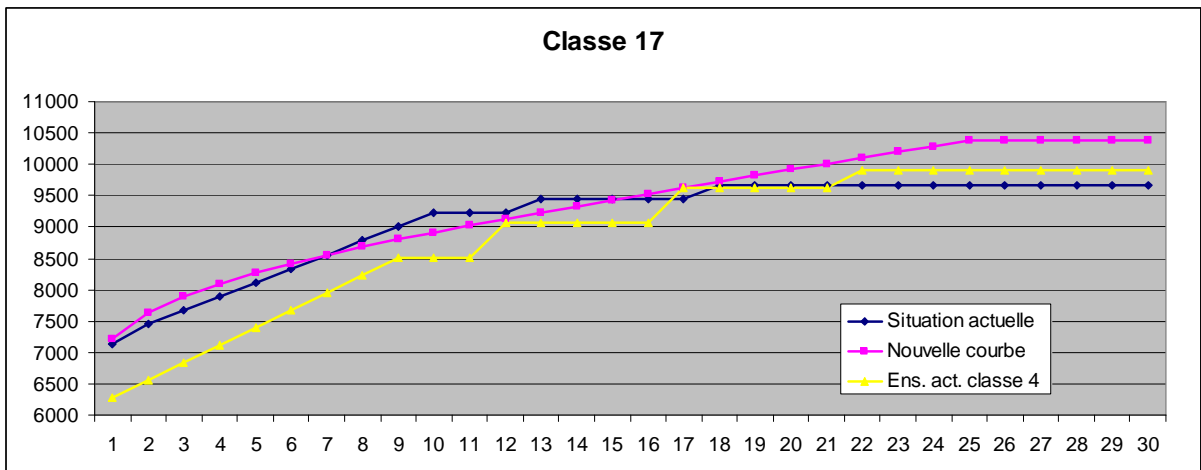
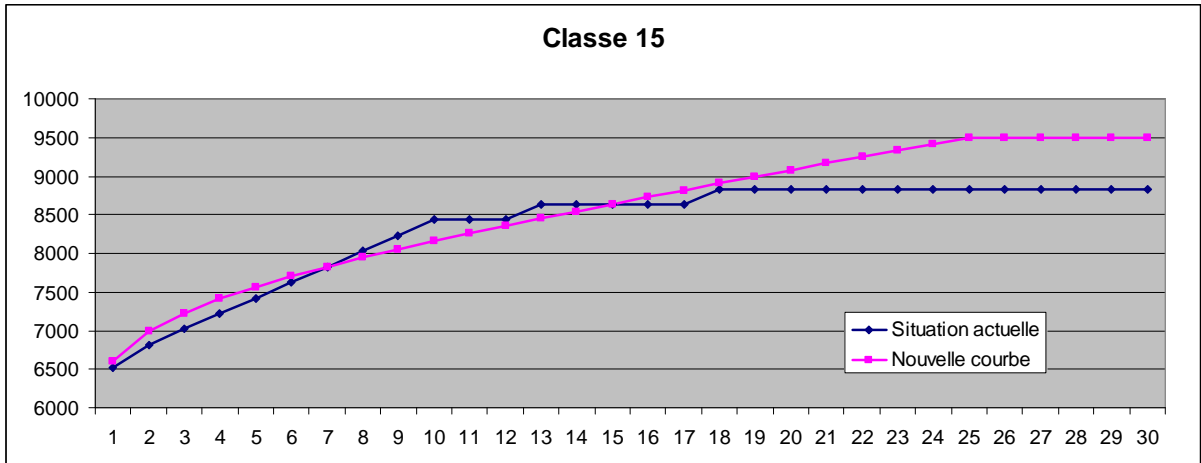




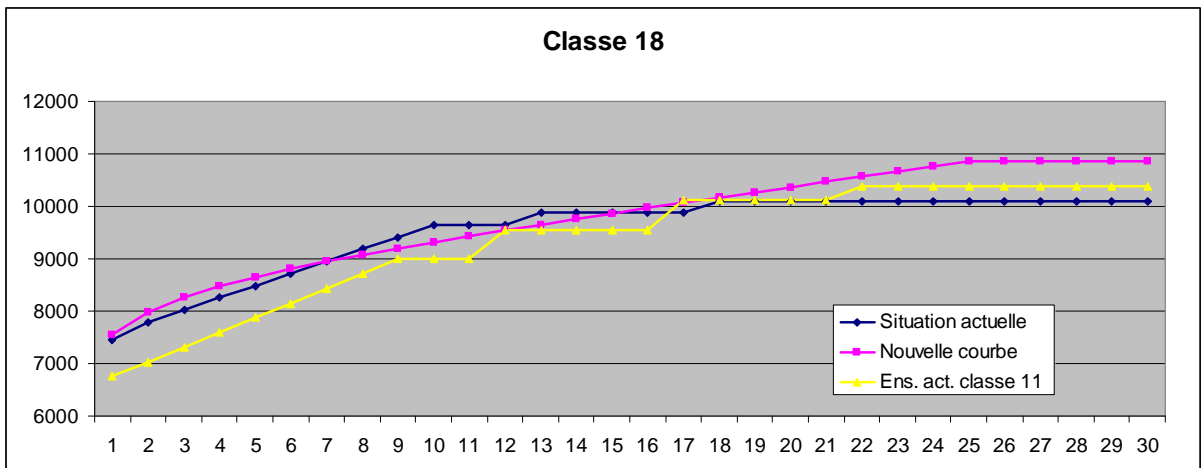
Ens. act. classe 2 = classes d'ouvrage



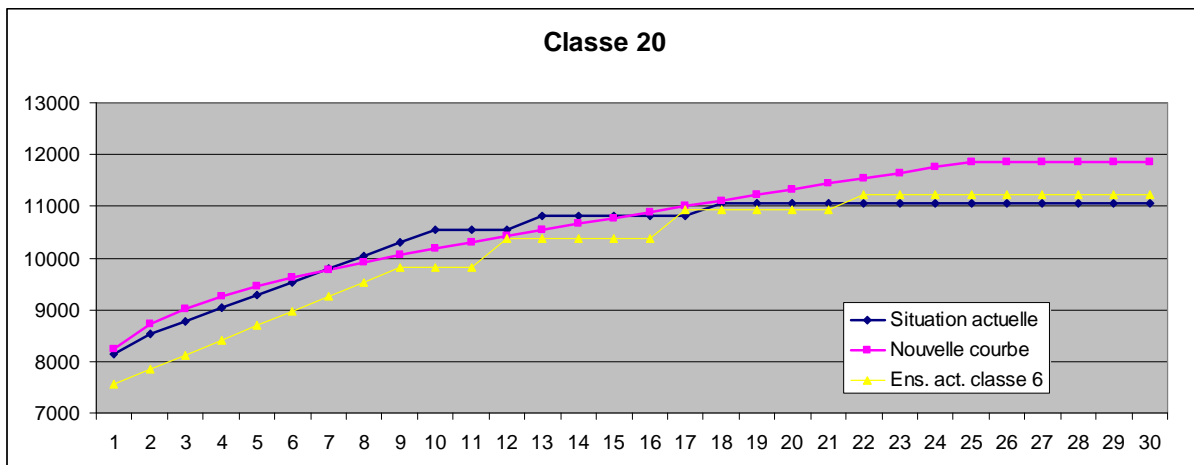
Ens. act. classe 3 = école primaire / ménagère



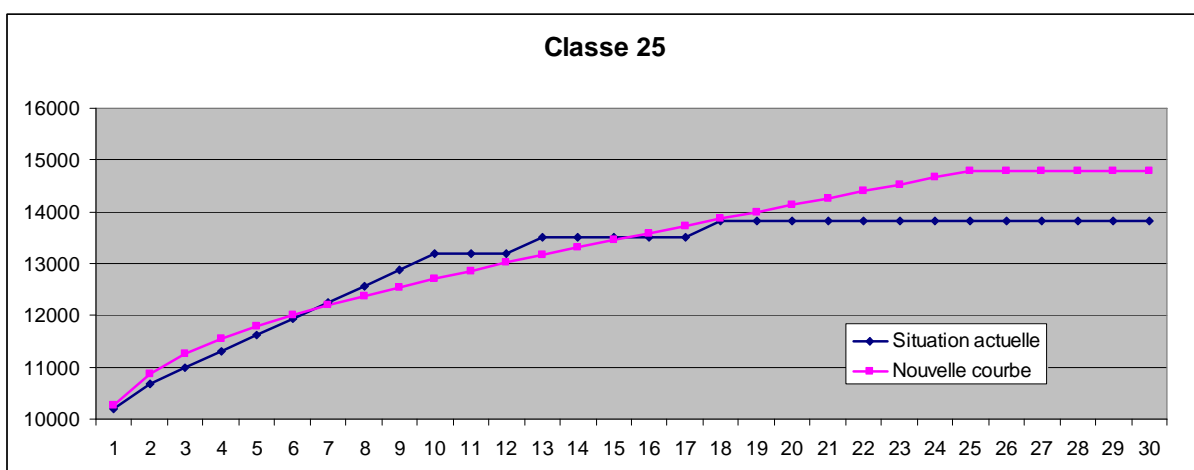
Ens. act. classe 4 = école professionnelle / école secondaire



Ens. act. classe 11 = école professionnelle



Ens. act. classe 6 = lycée



2.3.3 Constats visuels

- La nouvelle courbe d'évolution salariale suit harmonieusement les systèmes actuels, en tous les cas de l'annuité 1 à 18. Les pertes et les gains s'annulent, pour le personnel administratif, au cours des 18 premières années. Au-delà, les gains l'emportent. Le personnel enseignant est gagnant sur toute la durée d'une carrière.
- Déplafonnement généralisé: toutes les personnes actuellement plafonnées bénéficient de 4 à 8 nouvelles annuités et également de salaires supérieurs dans leurs dernières annuités et donc pour leur fin de carrière.
- Le personnel enseignant bénéficie d'un moindre gain de "déplafonnement" que le personnel de l'administration. Par contre, le salaire à l'embauche des jeunes sortis de formation est plus attractif, ce qui est intéressant vu les importants départs à la retraite et les besoins des prochaines années.

2.3.4 Grille de salaire C

Echelon	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Classe 6	Classe 7	Classe 8	Classe 9	Classe 10	Classe 11	Classe 12	Classe 13	Classe 14	Classe 15	Classe 16	Classe 17	Classe 18	Classe 19	Classe 20	Classe 21	Classe 22	Classe 23	Classe 24	Classe 25
Echelon 1	3550.00	3710.78	3878.83	4054.50	4238.12	4430.06	4630.69	4840.41	5059.63	5288.77	5528.30	5778.66	6040.37	6313.93	6599.88	6898.79	7211.22	7537.81	7879.19	8236.03	8609.03	8998.92	9406.47	9832.48	10277.78
Echelon 2	3757.42	3927.59	4105.47	4291.40	4485.75	4688.90	4901.26	5123.23	5355.26	5597.79	5851.31	6116.30	6393.30	6682.85	6985.50	7301.87	7632.56	7978.23	8339.56	8717.25	9112.04	9524.71	9956.08	10406.97	10878.29
Echelon 3	3887.64	4063.71	4247.75	4440.12	4641.21	4851.40	5071.12	5300.78	5540.85	5791.79	6054.09	6328.27	6614.87	6914.45	7227.60	7554.93	7897.08	8254.73	8628.58	9019.36	9427.83	9854.81	10301.12	10767.64	11255.30
Echelon 4	3987.27	4167.85	4356.60	4553.91	4760.15	4975.73	5201.07	5436.62	5682.84	5940.21	6209.24	6490.44	6784.39	7091.64	7412.81	7748.53	8099.45	8466.27	8849.70	9250.49	9669.43	10107.35	10565.10	11043.58	11543.73
Echelon 5	4070.67	4255.02	4447.73	4649.16	4859.71	5079.80	5309.86	5550.34	5801.71	6064.46	6339.11	6626.20	6926.29	7239.98	7567.87	7910.61	8268.87	8643.36	9034.80	9443.98	9871.69	10318.76	10786.09	11274.57	11785.19
Echelon 6	4144.14	4331.83	4528.01	4733.07	4947.43	5171.49	5405.70	5650.52	5906.43	6173.92	6453.53	6745.80	7051.31	7370.66	7704.46	8053.39	8418.12	8799.36	9197.88	9614.44	10049.87	10505.01	10980.77	11478.08	11997.90
Echelon 7	4210.99	4401.71	4601.05	4809.43	5027.24	5254.92	5492.91	5741.67	6001.71	6273.52	6557.64	6854.62	7165.06	7489.56	7828.75	8183.31	8553.92	8941.32	9346.26	9769.54	10211.99	10674.48	11157.91	11663.24	12191.45
Echelon 8	4273.17	4466.70	4668.99	4880.44	5101.47	5332.51	5574.01	5826.45	6090.33	6366.15	6654.47	6955.84	7270.86	7600.14	7944.35	8304.14	8680.22	9073.34	9484.26	9913.79	10362.77	10832.09	11322.66	11835.45	12371.46
Echelon 9	4331.90	4528.09	4733.16	4947.52	5171.59	5405.80	5650.62	5906.53	6174.03	6453.65	6745.93	7051.44	7370.79	7704.60	8053.54	8418.27	8799.52	9198.05	9614.61	10050.05	10505.20	10980.97	11478.28	11998.12	12541.50
Echelon 10	4388.02	4586.75	4794.47	5011.61	5238.58	5475.83	5723.82	5983.05	6254.01	6537.25	6833.31	7142.78	7466.27	7804.41	8157.86	8527.33	8913.52	9317.20	9739.16	10180.24	10641.29	11123.22	11626.98	12153.55	12703.97
Echelon 11	4442.10	4643.28	4853.57	5073.38	5303.14	5543.32	5794.37	6056.79	6331.09	6617.82	6917.53	7230.82	7558.29	7900.60	8258.41	8632.42	9023.37	9432.03	9859.20	10305.71	10772.44	11260.31	11770.28	12303.34	12860.54
Echelon 12	4494.57	4698.12	4910.89	5133.30	5365.78	5608.79	5862.81	6128.33	6405.87	6695.99	6999.24	7316.23	7647.57	7993.92	8355.95	8734.39	9129.95	9543.44	9975.65	10427.43	10899.68	11393.31	11909.30	12448.66	13012.44
Echelon 13	4545.74	4751.61	4966.80	5191.75	5426.87	5672.65	5929.56	6198.10	6478.80	6772.22	7078.93	7399.52	7734.64	8084.93	8451.08	8833.83	9233.90	9652.09	10089.22	10546.15	11023.77	11523.03	12044.89	12590.39	13160.59
Echelon 14	4595.85	4803.99	5021.56	5248.98	5486.70	5735.19	5994.92	6266.43	6550.23	6846.88	7156.97	7481.10	7819.91	8174.06	8544.25	8931.21	9335.69	9758.50	10200.45	10662.41	11145.30	11650.06	12177.68	12729.19	13305.68
Echelon 15	4645.10	4855.47	5075.36	5305.22	5545.49	5796.64	6059.16	6333.57	6620.41	6920.24	7233.65	7561.25	7903.69	8261.64	8635.80	9026.91	9435.72	9863.06	10309.74	10776.66	11264.72	11774.89	12308.16	12865.58	13448.24
Echelon 16	4693.62	4906.19	5128.38	5360.64	5603.42	5857.19	6122.45	6399.73	6689.57	6992.53	7309.21	7640.24	7986.26	8347.94	8726.01	9121.20	9534.29	9966.09	10417.44	10889.23	11382.39	11897.89	12436.73	12999.97	13588.72
Echelon 17	4741.54	4956.28	5180.74	5415.37	5660.63	5916.99	6184.96	6465.07	6757.87	7063.92	7383.84	7718.24	8067.79	8433.17	8815.10	9214.33	9631.63	10067.84	10523.80	11000.41	11498.60	12019.36	12563.70	13132.70	13727.46
Echelon 18	4788.95	5005.84	5232.55	5469.52	5717.23	5976.16	6246.81	6529.72	6825.44	7134.56	7457.68	7795.42	8148.47	8517.50	8903.25	9306.47	9727.95	10168.51	10629.03	11110.41	11613.59	12139.55	12689.34	13264.02	13864.73
Echelon 19	4835.94	5054.96	5283.89	5523.19	5773.33	6034.80	6308.10	6593.79	6892.42	7204.57	7530.85	7871.91	8228.42	8601.08	8990.61	9397.79	9823.40	10268.29	10733.33	11219.43	11727.54	12258.67	12813.85	13394.17	14000.78
Echelon 20	4882.57	5103.70	5334.84	5576.45	5829.00	6092.99	6368.93	6657.37	6958.88	7274.03	7603.47	7947.82	8307.77	8684.01	9077.30	9488.40	9918.12	10367.30	10836.82	11327.61	11840.62	12376.87	12937.40	13523.32	14135.78
Echelon 21	4928.90	5152.12	5385.46	5629.36	5884.30	6150.80	6429.36	6720.54	7024.90	7343.05	7675.61	8023.23	8386.59	8766.41	9163.43	9578.43	10012.22	10465.67	10939.64	11435.09	11952.97	12494.30	13060.15	13651.63	14269.90
Echelon 22	4974.97	5200.28	5435.79	5681.97	5939.30	6208.29	6489.45	6783.35	7090.56	7411.68	7747.35	8098.22	8464.98	8848.35	9249.08	9667.96	10105.81	10563.49	11041.89	11541.97	12064.69	12611.08	13182.22	13779.23	14403.27
Echelon 23	5020.82	5248.21	5485.89	5734.34	5994.04	6265.51	6549.26	6845.87	7155.91	7479.99	7818.75	8172.86	8542.99	8929.90	9334.32	9757.06	10198.94	10660.84	11143.66	11648.34	12175.88	12727.31	13303.72	13906.22	14536.02
Echelon 24	5066.49	5295.94	5535.79	5786.50	6048.56	6322.49	6608.83	6908.14	7221.00	7548.03	7889.87	8247.19	8620.70	9011.12	9419.22	9845.81	10291.71	10757.81	11245.02	11754.29	12286.63	12843.07	13424.72	14032.71	14668.23
Echelon 25	5112.00	5343.52	5585.52	5838.48	6102.90	6379.29	6668.20	6970.19	7285.87	7615.83	7960.74	8321.28	8698.14	9092.07	9503.83	9934.25	10384.16	10854.45	11346.03	11859.88	12397.00	12958.44	13545.32	14158.77	14800.00

Classe 1, échelon 1: Fr. 3550.- = salaire théorique pour produire le tableau. Cette position ne sera pas utilisée. La classe 1 débute en annuité 2.

2.3.5 Comparaison des intégrales de salaire

Comparer les intégrales revient à s'assurer que, sur une carrière de 30 ans en partant de l'annuité de départ, l'employé-e ou l'enseignant-e ne perd aucune espérance de gain.

Echelle G (administration)

	Intégrale ancien système	Intégrale nouveau système	Différence	Différence en %
Classe 1	1'717'429.35	1'793'094.96	75'665.61	4.22%
Classe 2	1'834'059.50	1'874'302.34	40'242.84	2.15%
Classe 3	1'917'429.15	1'959'186.77	41'757.62	2.13%
Classe 4	2'004'663.05	2'047'916.10	43'253.05	2.11%
Classe 5	2'095'944.50	2'140'663.49	44'718.99	2.09%
Classe 6	2'191'426.25	2'237'611.56	46'185.31	2.06%
Classe 7	2'291'341.00	2'338'950.12	47'609.12	2.04%
Classe 8	2'395'870.10	2'444'878.41	49'008.31	2.00%
Classe 9	2'505'209.85	2'555'604.20	50'394.35	1.97%
Classe 10	2'619'648.20	2'671'344.10	51'695.90	1.94%
Classe 11	2'731'076.40	2'792'326.52	61'250.12	2.19%
Classe 12	2'864'646.20	2'918'786.92	54'140.72	1.85%
Classe 13	2'995'708.30	3'050'975.31	55'267.01	1.81%
Classe 14	3'132'839.45	3'189'150.17	56'310.72	1.77%
Classe 15	3'276'302.90	3'333'582.87	57'279.97	1.72%
Classe 16	3'426'385.30	3'484'557.37	58'172.07	1.67%
Classe 17	3'583'454.55	3'642'368.19	58'913.64	1.62%
Classe 18	3'747'799.25	3'807'326.76	59'527.51	1.56%
Classe 19	3'919'646.25	3'979'756.04	60'109.79	1.51%
Classe 20	4'099'568.20	4'159'994.39	60'426.19	1.45%
Classe 21	4'287'745.80	4'348'395.45	60'649.65	1.39%
Classe 22	4'484'615.20	4'545'328.79	60'713.59	1.34%
Classe 23	4'690'598.90	4'751'181.16	60'582.26	1.28%
Classe 24	4'906'151.90	4'966'356.49	60'204.59	1.21%
Classe 25	5'128'108.05	5'191'276.62	63'168.57	1.22%

Echelle E (enseignement)

	Intégrale ancien système	Correspondance	Intégrale nouveau système	Différence	Différence en %
Classe 1	2'571'055.50	Cl. 11	2'792'326.52	221'271.02	7.92%
Classe 2	2'643'891.25	Cl. 11	2'792'326.52	148'435.27	5.32%
Classe 3	2'794'629.50	Cl. 12	2'918'786.92	124'157.42	4.25%
Classe 4	3'461'818.10	Cl. 17	3'642'368.19	180'550.09	4.96%
Classe 6	3'972'291.05	Cl. 20	4'159'994.39	187'703.34	4.51%
Classe 11	3'647'728.50	Cl. 18	3'807'326.76	159'598.26	4.19%

*Attention: la classe 1E n'existe plus, elle correspond en 2012 à 93% de la classe 3E, progressivement jusqu'à 95% de la classe 3E en 2014. Si elle doit être glissée non en classe 11G mais en 12G avec un coefficient de 95%, elle bénéficie d'une différence positive de 4.52% et non de 6.59%. La différence est peu importante.

On constate que toutes les catégories de personnel sont gagnantes sur l'ensemble d'une carrière à l'Etat avec le nouveau système. C'est également une confirmation du système d'ajustement sur l'échelon 10 des enseignants-es dans la nouvelle échelle de traitement.

2.3.6 Coûts

Estimation

Après 3 ans: surcoût de 0.79%

Après 5 ans: surcoût de 1.79%

Explications

Ce qu'on appelle ici surcoût est la différence entre le total des salaires versés aux employés et aux enseignants dans 3 ou 5 ans, selon si la nouvelle échelle de traitements est mise en application ou non au 1^{er} janvier 2014. Ce calcul ne tient pas compte d'autres éléments tels qu'évolution des effectifs, départs en retraite, impact du nouveau système d'évaluation etc.

Si l'option C est mise en vigueur au 1^{er} janvier 2014, elle générera un surcoût maximal, par rapport au système actuel, correspondant à 1.8% de la masse salariale après 5 années.

Il faut cependant noter que :

- Ce surcoût représente un **maximum** en raison des méthodes de calcul (voir annexes)
- Au niveau de l'enseignement obligatoire, vu la courbe démographique, de très nombreux **départs en retraite** sont prévus en 2014 et 2015. Ces départs permettront d'assouplir en bonne partie le surcoût de ce nouveau système. Les effectifs de l'enseignement obligatoire étant stables et l'amplitude salariale actuelle étant de 50%, deux départs d'enseignant-e-s permettent de créer trois nouveaux postes de travail.
- La présente étude s'est contentée d'estimer le surcoût du nouveau système sous forme de pourcentage. Lorsqu'il s'agira de convertir ces pourcentages en masse salariale réelle, il ne faudra oublier **ni les communes ni les institutions** subventionnées par l'Etat.
- **L'option C répond aux initiatives politiques en cours** au plan national qui prévoient un salaire minimum de Fr. 4'000.-. Converti en salaire versé treize fois, ce minimum est de Fr. 3'700.-, montant atteint par toutes les classes de traitement si l'on retire de la grille la case "Classe 1 – Echelon 1" comme prévu.

3 Transposition

Le passage de l'ancien au nouveau système est prévu au 1^{er} janvier 2014. La transposition remplace par conséquent l'imputation de l'annuité normalement échue en janvier, respectivement en février ou août suivant pour les enseignant-e-s.

Nouvelle classe de traitement: Chaque employé-e se retrouve dans la même classe de traitement qu'en décembre précédent (pour les enseignants, le décret détermine quelle est la classe correspondante en respect des principes d'intégration des échelles, v. ci-dessus).

Nouvelle annuité: L'annuité fixée au 1^{er} janvier 2014 n'a plus de lien avec les années réelles d'expérience. Pour chaque employé-e, l'annuité attribuée est celle dont le montant est immédiatement supérieur au traitement de décembre précédent. L'importance est donnée au montant du salaire et non au nombre d'annuités. L'annuité reste importante pour les nouveaux engagements ainsi que pour la détermination des paliers salariaux suivants.

Exple 1: *enseignant secondaire, annuité 5. Salaire actuel: Fr. 7673.50 / mois.*

Sa classe (4E) correspond à la future classe 17. Il sera donc transposé en classe 17 annuité 3 parce que celle-ci lui offre le salaire immédiatement supérieur à son traitement actuel. Son nouveau traitement est fixé à Fr. 7897.10.

Exple 2: *une employée en classe 9 annuité 10 gagne actuellement Fr. 6754.55.*

Elle sera transposée en classe 9, annuité 17 pour toucher Fr. 6757.85.

Annuité complémentaire pour personnes en palier d'attente: Sans mesure correctrice, les personnes plafonnées ou en attente (paliers des annuités 8 à 10) se retrouveraient au même échelon que leurs collègues moins expérimentés. C'est pourquoi il est prévu de leur attribuer 1 ou 2 annuités supplémentaires, après transposition, s'ils ont été contraints de patienter 2 respectivement 4 années dans leur annuité actuelle.

4 Annexes

1. Précisions à propos des graphes
2. Méthode d'estimation des coûts
3. Tableau des EPT (septembre 2011)
4. Echelles de traitements actuelles (2012)

4.1 Précisions à propos des graphes

Construction des courbes salariales "actuelles"

Classe d'attente

La présentation graphique de l'échelle G-employés-es actuelle a été construite en ajoutant un premier échelon correspondant à la classe d'attente. Les enseignants-e-s ne sont pas soumis-e-s à la classe d'attente.

Les paliers correspondent aux principes d'annuités suivants:

Annuités des employés-e-s

Evolution salariale annuelle automatique (au 1er janvier) de l'annuité 0 à l'annuité 8, puis 3 ans pour arriver à la 9 et 5 ans pour l'annuité 10.

> Le salaire maximum est atteint en 15 ans, 16 ans en tenant compte de la classe d'attente.

Annuités des enseignants-e-s

Evolution salariale automatique chaque année au 1er janvier de l'annuité 0 à l'annuité 8.

Conditions pour passer à l'annuité 9 : 8 ans d'enseignement et 35 ans d'âge.

Pour passer à l'annuité 10 : 12 ans d'enseignement et 40 ans d'âge.

Et pour la 11e annuité: 15 ans d'enseignement et 45 ans d'âge.

Pour la présentation graphique, nous n'avons pas tenu compte des années d'enseignement mais seulement de l'âge requis avec un âge de départ théorique de 24 ans.

Attente entre annuité 8-9: 3 ans, entre 9-10: 5 ans, entre 10-11: 5 ans

> Le salaire maximum est atteint en 22 ans.

Présentation graphique

Les courbes de progression salariale ont été représentées sous forme graphique pour les classes 1, 5, 10, 15, 20, 25, auxquelles nous avons ajouté les classes qui concernent les enseignants:

Classe 2 E -> CT 11 G – ouvrage

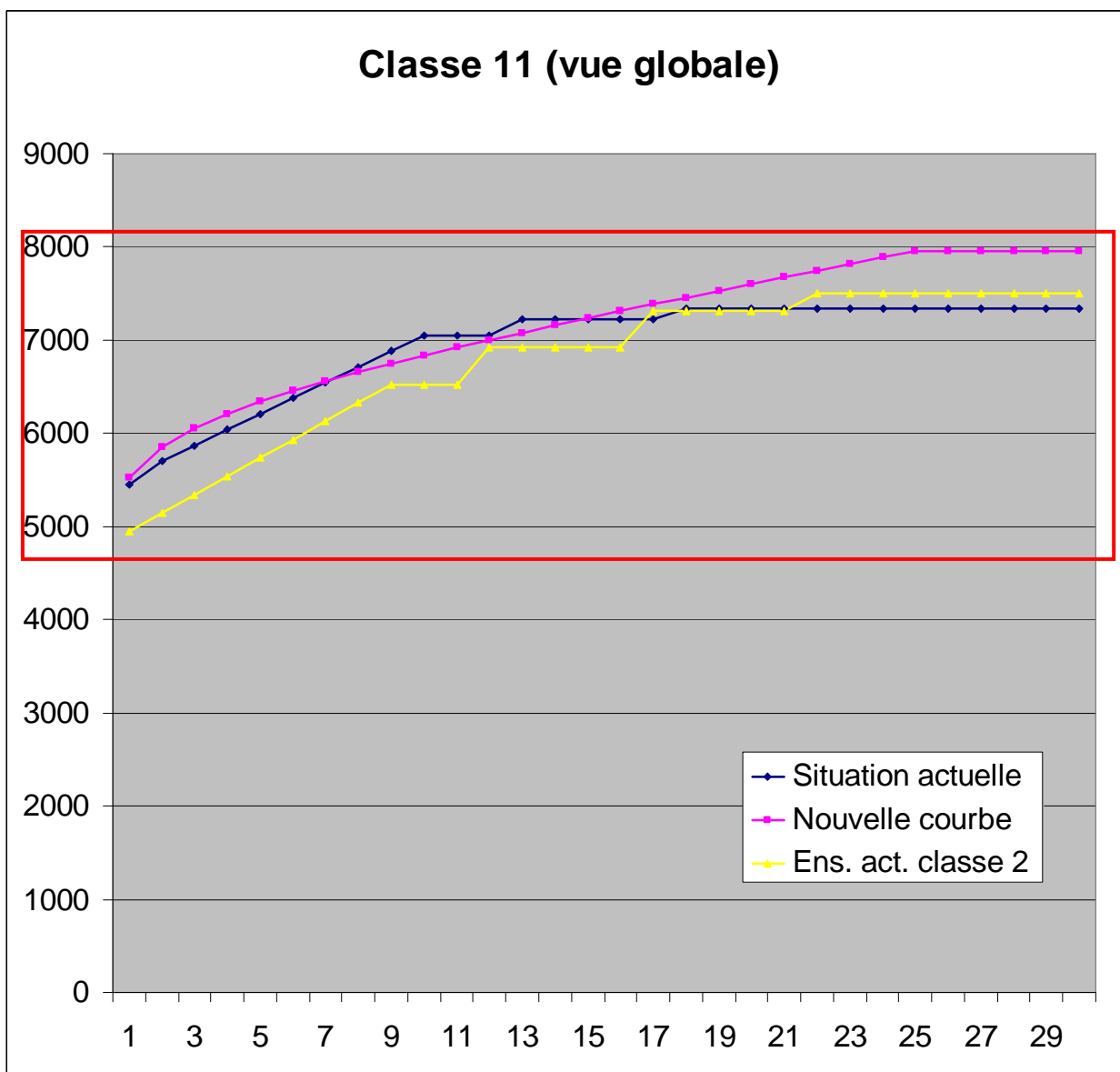
Classe 3 E -> CT 12 G – école primaire / ménagère

Classe 4 E -> CT 17 G – école professionnelle / école secondaire

Classe 11 E -> CT 18 G – école professionnelle

Classe 6 E -> CT 20 G – lycée

Mode de présentation graphique



Pour des raisons de lisibilité, nous avons choisi de ne présenter que le sommet des courbes de salaire.

Il ne faudra pas perdre de vue, dans les graphiques, qu'on n'observe la variation que des derniers francs de salaire.

4.2 Méthode d'estimation des coûts

Les salaires de septembre 2011 ont été employés pour calculer les coûts de chaque option, au travers de deux calculs distincts:

- glissement des EPT sur 3, respectivement 5 ans (système actuel);
- transposition des EPT dans le nouveau système + glissement sur 2 ou 4 ans (= total 3, respectivement 5 années)

Cette méthode a pour avantage de comparer des données exactement comparables, même si elles ne tiennent pas compte de l'évolution des EPT, du renchérissement, des charges sociales ou des départs en retraite / remplacements / promotions / mutations etc.

Les deux principes suivants ont été appliqués pour effectuer les calculs:

- Mode de transition "horizontal": transposition dans la nouvelle échelle (même classe) au salaire immédiatement supérieur, indépendamment de l'échelon
- Attribution d'un échelon annuel automatique.

Exemple pour la classe de traitement 8 de l'échelle G, option C:

Situation de départ (base sept. 2011)				
Annuité	nb d'EPT	Salaire	Total mens.	Total / an
0	4.30	4'987.80	21'447.54	278'818.02
1	5.25	5'134.95	26'958.49	350'460.34
2	2.70	5'282.05	14'261.54	185'399.96
3	4.15	5'429.30	22'531.60	292'910.74
4	3.90	5'576.55	21'748.55	282'731.09
5	4.10	5'723.75	23'467.38	305'075.88
6	1.00	5'870.80	5'870.80	76'320.40
7	2.50	6'018.05	15'045.13	195'586.63
8.1	2.77	6'165.25	17'057.19	221'743.49
8.2	2.77	6'165.25	17'057.19	221'743.49
8.3	2.77	6'165.25	17'057.19	221'743.49
9.1	1.94	6'312.40	12'246.06	159'198.73
9.2	1.94	6'312.40	12'246.06	159'198.73
9.3	1.94	6'312.40	12'246.06	159'198.73
9.4	1.94	6'312.40	12'246.06	159'198.73
9.5	1.94	6'312.40	12'246.06	159'198.73
10	16.15	6'459.55	104'321.73	1'356'182.52
Total EPT	62.05			4'784'709.67

(Les EPT en annuités 8 et 9 ont été divisés par 3 resp. 5 pour cause d'attente)

Coûts du système actuel (flèche bleue)

Les EPT glissent chaque année d'une case vers le bas et se "tassent" en annuité 10, plafonnement. Au terme de 3 années, la situation est la suivante:

Total EPT	62.05	+3.58%	4'960'390.02
------------------	--------------	---------------	---------------------

Et au terme de 5 années:

Total EPT	62.05	+5.26%	5'044'728.46
------------------	--------------	---------------	---------------------

Coûts du nouveau système actuel (ellipse violette)

Les EPT de chaque annuité touchent le salaire qui, dans la nouvelle échelle mais la même classe, est immédiatement supérieur à celui de départ. Puis ils progressent d'une annuité par année dans la nouvelle grille de salaire. Au terme de 3 années, la situation est la suivante:

EPT 62.05	+3.49%	4'955'780.32
-----------	--------	--------------

Et au terme de 5 années:

EPT 62.05	+5.88%	5'076'221.92
-----------	--------	--------------

Lecture du résultat

Pour la classe de traitement 8, avec l'option C, le passage à un nouveau système coûte exactement 0.09% de moins après 3 ans, et 0.62% de plus après 5 ans, que le système actuel. Pour les trois options étudiées (A, B, C), le même travail a été effectué pour chacune des classes de traitement (échelles E et G), puis pondéré selon leur effectif.

Précisions et conclusions

Les calculs ont été effectués sur la base des effectifs réels de septembre 2011. Ceci est important à mentionner puisque les effectifs varient de mois en mois. Cependant, les calculs ont permis de dégager un coût en pourcent, donc indépendant de l'effectif réel.

Le groupe de travail a renoncé à estimer les coûts au-delà de 5 années parce que les autres données non maîtrisables par le système (évaluations, promotions, variations d'EPT, renchérissement, etc.) ont une influence considérablement plus importante que l'échelle elle-même. Par ailleurs, c'est dans un délai de 3 à 5 ans que devrait entrer en vigueur le nouveau système d'évaluation, lequel assurera une meilleure maîtrise des demandes d'évaluation.

Ajoutons qu'à plus long terme, le nouveau système ne devrait pas coûter davantage que l'actuel puisque les effets des déplafonnements seront progressivement compensés par l'instauration d'un délai plus long (25 années) pour atteindre l'échelon maximal du système.

Première conclusion : une estimation des coûts effectuée sur une période au-delà de 5 années n'a pas de sens.

Par ailleurs, les estimations de coûts ont été produites sans tenir compte des départs en retraite, ce qui produit un biais : les personnes amenées à partir prochainement en retraite sont, pour la plupart, plafonnées. Les prévisions faites sur la base du nouveau système ont pris en compte leur déplafonnement.

Enfin, dans les calculs comparatifs pour les employé-e-s, on a pris le cas d'une personne qui est colloquée dans sa classe après un an (fin de la classe d'attente) puis qui touche son annuité après une nouvelle année. Or, une personne engagée en décembre touchera sa classe en décembre suivant, puis son annuité en janvier. En moyenne, les employé-e-s attendent 18 mois pour toucher leur première hausse d'annuité, et non 24. Par ce biais, le nouveau système présente des coûts légèrement supérieurs à la réalité.

Seconde conclusion: la hausse estimée des dépenses introduites par le nouveau système (+1.8% en 5 ans pour l'option C) est un maximum, et sera moindre en réalité en raison des deux biais mentionnés ci-dessus.

4.3 Tableau des EPT (septembre 2011)

Nombre de personnes et d'EPT par classe de traitement et par échelon, échelle G:

	Annuité 0	Annuité 1	Annuité 2	Annuité 3	Annuité 4	Annuité 5	Annuité 6	Annuité 7	Annuité 8	Annuité 9	Annuité 10	Total
Classe 1	4.00 x	8.00 x	1.00 x	1.00 x	4.00 x	3.00 x	2.00 x	5.00 x	13.00 x	12.00 x	15.00 x	68.00
EPT	1.26 EPT	2.69 EPT	0.40 EPT	0.24 EPT	1.45 EPT	0.66 EPT	0.63 EPT	1.73 EPT	5.66 EPT	3.38 EPT	5.44 EPT	23.53
Classe 2	2.00 x	0.00 x	0.00 x	0.00 x	0.00 x	0.00 x	0.00 x	1.00 x	0.00 x	0.00 x	2.00 x	5.00
EPT	1.40 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.38 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	1.61 EPT	3.39
Classe 3	2.00 x	1.00 x	0.00 x	0.00 x	1.00 x	2.00 x	0.00 x	0.00 x	0.00 x	3.00 x	1.00 x	10.00
EPT	2.00 EPT	1.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	1.00 EPT	1.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	1.05 EPT	1.00 EPT	7.05
Classe 4	1.00 x	1.00 x	0.00 x	0.00 x	0.00 x	1.00 x	0.00 x	2.00 x	2.00 x	1.00 x	7.00 x	15.00
EPT	1.00 EPT	0.50 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	1.00 EPT	0.00 EPT	1.20 EPT	1.70 EPT	1.00 EPT	4.47 EPT	10.87
Classe 5	3.00 x	4.00 x	0.00 x	0.00 x	0.00 x	3.00 x	2.00 x	3.00 x	11.00 x	7.00 x	10.00 x	43.00
EPT	2.30 EPT	3.50 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	2.70 EPT	1.20 EPT	2.20 EPT	8.48 EPT	5.00 EPT	7.20 EPT	32.57
Classe 6	7.00 x	5.00 x	1.00 x	2.00 x	4.00 x	1.00 x	2.00 x	1.00 x	9.00 x	23.00 x	30.00 x	85.00
EPT	5.60 EPT	2.90 EPT	1.00 EPT	1.50 EPT	1.70 EPT	0.50 EPT	0.90 EPT	0.40 EPT	6.90 EPT	15.50 EPT	24.10 EPT	61.00
Classe 7	3.00 x	0.00 x	1.00 x	1.00 x	3.00 x	0.00 x	2.00 x	3.00 x	6.00 x	5.00 x	12.00 x	36.00
EPT	1.90 EPT	0.00 EPT	1.00 EPT	0.60 EPT	1.10 EPT	0.00 EPT	2.00 EPT	1.50 EPT	4.30 EPT	2.80 EPT	8.10 EPT	23.30
Classe 8	5.00 x	7.00 x	3.00 x	5.00 x	4.00 x	5.00 x	2.00 x	3.00 x	13.00 x	13.00 x	21.00 x	81.00
EPT	4.30 EPT	5.25 EPT	2.70 EPT	4.15 EPT	3.90 EPT	4.10 EPT	1.00 EPT	2.50 EPT	8.30 EPT	9.70 EPT	16.15 EPT	62.05
Classe 9	1.00 x	4.00 x	2.00 x	3.00 x	9.00 x	10.00 x	7.00 x	7.00 x	28.00 x	35.00 x	27.00 x	133.00
EPT	0.45 EPT	2.95 EPT	2.00 EPT	3.00 EPT	8.10 EPT	9.00 EPT	6.20 EPT	5.90 EPT	22.75 EPT	23.00 EPT	19.05 EPT	102.40
Classe 10	0.00 x	1.00 x	0.00 x	1.00 x	1.00 x	7.00 x	1.00 x	8.00 x	14.00 x	17.00 x	17.00 x	67.00
EPT	0.00 EPT	0.80 EPT	0.00 EPT	0.80 EPT	0.50 EPT	3.95 EPT	0.50 EPT	7.20 EPT	10.10 EPT	15.20 EPT	13.90 EPT	52.95
Classe 11	4.00 x	3.00 x	1.00 x	2.00 x	2.00 x	2.00 x	7.00 x	3.00 x	11.00 x	21.00 x	41.00 x	97.00
EPT	2.40 EPT	1.80 EPT	1.00 EPT	1.50 EPT	2.00 EPT	1.60 EPT	4.20 EPT	1.20 EPT	9.05 EPT	17.15 EPT	37.20 EPT	79.10
Classe 12	1.00 x	0.00 x	3.00 x	2.00 x	1.00 x	3.00 x	2.00 x	1.00 x	9.00 x	26.00 x	25.00 x	73.00
EPT	0.50 EPT	0.00 EPT	2.40 EPT	2.00 EPT	0.40 EPT	2.10 EPT	2.00 EPT	0.60 EPT	7.70 EPT	19.15 EPT	21.60 EPT	58.45
Classe 13	1.00 x	1.00 x	3.00 x	1.00 x	3.00 x	1.00 x	1.00 x	4.00 x	7.00 x	14.00 x	22.00 x	58.00
EPT	0.80 EPT	1.00 EPT	2.50 EPT	0.75 EPT	2.50 EPT	1.00 EPT	1.00 EPT	2.70 EPT	6.15 EPT	12.50 EPT	21.50 EPT	52.40
Classe 14	3.00 x	0.00 x	2.00 x	0.00 x	0.00 x	0.00 x	4.00 x	3.00 x	8.00 x	15.00 x	10.00 x	45.00
EPT	1.50 EPT	0.00 EPT	0.75 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	4.00 EPT	1.70 EPT	5.80 EPT	12.35 EPT	9.00 EPT	35.10
Classe 15	4.00 x	1.00 x	3.00 x	2.00 x	5.00 x	5.00 x	5.00 x	4.00 x	16.00 x	16.00 x	21.00 x	82.00
EPT	3.10 EPT	1.00 EPT	1.90 EPT	1.50 EPT	3.20 EPT	3.30 EPT	2.60 EPT	3.60 EPT	14.80 EPT	13.85 EPT	19.40 EPT	68.25
Classe 16	2.00 x	1.00 x	1.00 x	5.00 x	2.00 x	0.00 x	0.00 x	1.00 x	8.00 x	3.00 x	10.00 x	33.00
EPT	1.75 EPT	1.00 EPT	1.00 EPT	4.30 EPT	1.50 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.80 EPT	6.50 EPT	3.00 EPT	8.00 EPT	27.85
Classe 17	0.00 x	2.00 x	1.00 x	1.00 x	2.00 x	1.00 x	1.00 x	4.00 x	6.00 x	5.00 x	6.00 x	29.00
EPT	0.00 EPT	1.75 EPT	1.00 EPT	1.00 EPT	1.45 EPT	1.00 EPT	1.00 EPT	4.00 EPT	6.00 EPT	5.00 EPT	5.60 EPT	27.80
Classe 18	2.00 x	1.00 x	1.00 x	3.00 x	2.00 x	1.00 x	6.00 x	2.00 x	13.00 x	9.00 x	10.00 x	50.00
EPT	2.00 EPT	1.00 EPT	1.00 EPT	2.80 EPT	2.00 EPT	1.00 EPT	3.04 EPT	2.00 EPT	10.90 EPT	8.50 EPT	8.50 EPT	42.74
Classe 19	0.00 x	0.00 x	1.00 x	0.00 x	2.00 x	1.00 x	1.00 x	3.00 x	5.00 x	3.00 x	10.00 x	23.00
EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.50 EPT	0.00 EPT	1.10 EPT	1.00 EPT	0.50 EPT	0.00 EPT	3.80 EPT	2.40 EPT	7.90 EPT	17.20
Classe 20	2.00 x	2.00 x	0.00 x	2.00 x	3.00 x	0.00 x	2.00 x	0.00 x	6.00 x	3.00 x	7.00 x	27.00
EPT	1.40 EPT	2.00 EPT	0.00 EPT	2.00 EPT	1.85 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	2.00 EPT	4.00 EPT	2.40 EPT	6.90 EPT	22.55
Classe 21	0.00 x	0.00 x	0.00 x	2.00 x	0.00 x	0.00 x	0.00 x	1.00 x	1.00 x	2.00 x	5.00 x	11.00
EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.90 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	1.00 EPT	1.00 EPT	2.00 EPT	4.00 EPT	7.90
Classe 22	0.00 x	0.00 x	1.00 x	0.00 x	0.00 x	1.00 x	2.00 x	0.00 x	0.00 x	4.00 x	3.00 x	11.00
EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	1.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	1.00 EPT	2.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	3.90 EPT	3.00 EPT	10.90
Classe 23	0.00 x	0.00 x	0.00 x	1.00 x	0.00 x	1.00 x	2.00 x	0.00 x	1.00 x	7.00 x	11.00 x	23.00
EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	1.00 EPT	0.00 EPT	1.00 EPT	0.65 EPT	0.00 EPT	1.00 EPT	6.00 EPT	5.00 EPT	14.65
Classe 24	0.00 x	0.00 x	0.00 x	0.00 x	2.00 x	2.00 x	1.00 x	2.00 x	2.00 x	1.00 x	5.00 x	15.00
EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	1.90 EPT	1.50 EPT	1.00 EPT	1.00 EPT	1.50 EPT	1.00 EPT	4.50 EPT	12.40
Classe 25	0.00 x	0.00 x	0.00 x	0.00 x	0.00 x	2.00 x	1.00 x	1.00 x	3.00 x	4.00 x	16.00 x	27.00
EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	2.00 EPT	1.00 EPT	1.00 EPT	3.00 EPT	4.00 EPT	14.20 EPT	25.20
Total EPT	33.66	29.14	20.15	28.04	35.65	39.41	35.42	44.23	148.76	189.83	277.31	
Total effect.	47.00	42.00	25.00	34.00	50.00	52.00	51.00	60.00	193.00	249.00	344.00	

Nombre de personnes et d'EPT par classe de traitement et par échelon, échelle E:

	Annuité 0	Annuité 1	Annuité 2	Annuité 3	Annuité 4	Annuité 5	Annuité 6	Annuité 7	Annuité 8	Annuité 9	Annuité 10	Annuité 11	Total
Classe 1	5 x	2 x	4 x	2 x	2 x	3 x	3 x	2 x	14 x	19 x	21 x	75 x	152 x
EPT	2.63 EPT	0.29 EPT	2.39 EPT	0.64 EPT	1.89 EPT	2.00 EPT	1.54 EPT	1.07 EPT	8.05 EPT	15.86 EPT	12.68 EPT	43.23 EPT	92.27 EPT
Classe 2	0 x	1 x	0 x	3 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	2 x	33 x	39 x
EPT	0.00 EPT	0.18 EPT	0.00 EPT	0.93 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.54 EPT	7.19 EPT	8.83 EPT
Classe 3	16 x	22 x	14 x	20 x	16 x	24 x	14 x	17 x	37 x	48 x	51 x	336 x	615 x
EPT	6.13 EPT	14.94 EPT	7.46 EPT	11.00 EPT	9.74 EPT	17.00 EPT	8.25 EPT	10.80 EPT	22.85 EPT	25.17 EPT	22.97 EPT	215.29 EPT	371.61 EPT
Classe 4	14 x	15 x	15 x	11 x	4 x	10 x	6 x	9 x	25 x	44 x	32 x	121 x	306 x
EPT	9.11 EPT	9.04 EPT	9.37 EPT	8.55 EPT	2.68 EPT	7.71 EPT	3.48 EPT	6.89 EPT	19.13 EPT	32.48 EPT	20.84 EPT	96.17 EPT	225.45 EPT
Classe 5	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x
EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT
Classe 6	3 x	6 x	6 x	11 x	16 x	7 x	8 x	16 x	5 x	45 x	49 x	25 x	197 x
EPT	1.26 EPT	2.53 EPT	2.73 EPT	3.55 EPT	7.16 EPT	3.57 EPT	3.85 EPT	6.67 EPT	2.76 EPT	23.28 EPT	22.43 EPT	16.84 EPT	96.64 EPT
Classe 7	0 x	1 x	0 x	1 x	1 x	1 x	0 x	0 x	2 x	7 x	2 x	5 x	20 x
EPT	0.00 EPT	0.13 EPT	0.00 EPT	0.46 EPT	0.13 EPT	0.35 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.86 EPT	1.49 EPT	1.37 EPT	9.66 EPT	14.43 EPT
Classe 8	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	1 x	1 x	3 x	5 x
EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.17 EPT	0.35 EPT	0.35 EPT	0.88 EPT
Classe 9	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	3 x	0 x	1 x	4 x
EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.96 EPT	0.00 EPT	0.26 EPT	1.22 EPT
Classe 10	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x
EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT
Classe 11	0 x	0 x	1 x	0 x	2 x	0 x	2 x	3 x	2 x	33 x	13 x	35 x	91 x
EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.50 EPT	0.00 EPT	1.15 EPT	0.00 EPT	0.34 EPT	1.77 EPT	1.49 EPT	16.20 EPT	4.13 EPT	21.61 EPT	47.19 EPT
Classe 12	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	1 x	0 x	5 x	6 x	11 x	23 x
EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.04 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	1.59 EPT	1.65 EPT	5.38 EPT	8.65 EPT
Classe 13	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	1 x	1 x	1 x	0 x	2 x	2 x	6 x	13 x
EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	1.00 EPT	1.00 EPT	0.96 EPT	0.00 EPT	0.95 EPT	0.70 EPT	5.80 EPT	10.42 EPT
Classe 14	0 x	0 x	0 x	0 x	1 x	0 x	0 x	3 x	4 x	0 x	0 x	5 x	13 x
EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	1.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	1.80 EPT	1.51 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	3.23 EPT	7.54 EPT
Classe 15	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x
EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT
Classe 16	0 x	0 x	0 x	0 x	0 x	4 x	2 x	0 x	2 x	0 x	0 x	0 x	8 x
EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	1.05 EPT	0.60 EPT	0.00 EPT	1.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	0.00 EPT	2.65 EPT
Total	38 x	47 x	40 x	48 x	42 x	50 x	36 x	52 x	91 x	207 x	179 x	656 x	1486 x
Total EPT	19.12 EPT	27.10 EPT	22.46 EPT	25.13 EPT	23.76 EPT	32.68 EPT	19.06 EPT	30.01 EPT	57.64 EPT	118.15 EPT	87.65 EPT	425.02 EPT	887

4.4 Echelles de traitements actuelles (2012)

Employés-e-s d'Etat (Echelle G), 2012

ECHELLE DES TRAITEMENTS MENSUELS							
"G" - Personnel ACJU							
IPC décembre 2011 = 99.3		Janvier 2012			Rencherissement 2012 = 0.00%		
Base décembre 2005 = 100.0							
Classe Annuite	1	2	3	4	5	6	7
0	3'656.45	3'821.70	3'994.75	4'175.85	4'365.30	4'563.35	4'770.80
1	3'763.80	3'933.95	4'112.15	4'298.65	4'493.80	4'697.80	4'911.45
2	3'870.95	4'046.20	4'229.55	4'421.45	4'622.30	4'832.25	5'052.25
3	3'978.25	4'158.40	4'346.95	4'544.25	4'750.75	4'966.80	5'192.85
4	4'085.50	4'270.65	4'464.30	4'667.15	4'879.25	5'101.25	5'333.45
5	4'192.80	4'382.85	4'581.90	4'790.00	5'007.95	5'235.75	5'474.25
6	4'299.95	4'494.90	4'699.20	4'912.85	5'136.40	5'370.20	5'614.85
7	4'407.25	4'607.15	4'816.60	5'035.65	5'264.90	5'504.55	5'755.45
8	4'514.50	4'719.45	4'934.00	5'158.50	5'393.40	5'639.20	5'896.15
9	4'621.70	4'831.60	5'051.40	5'281.30	5'521.90	5'773.55	6'036.85
10	4'728.95	4'943.90	5'168.80	5'404.15	5'650.40	5'908.00	6'177.60
Classe Annuite	8	9	10	11	12	13	14
0	4'987.80	5'214.65	5'452.15	5'700.65	5'960.60	6'232.60	6'517.20
1	5'134.95	5'368.60	5'613.35	5'869.40	6'137.00	6'417.10	6'710.30
2	5'282.05	5'522.65	5'774.40	6'038.35	6'313.25	6'601.65	6'903.30
3	5'429.30	5'676.60	5'935.50	6'207.15	6'489.65	6'786.20	7'096.40
4	5'576.55	5'830.60	6'096.55	6'375.90	6'666.10	6'970.70	7'289.40
5	5'723.75	5'984.55	6'257.75	6'544.85	6'842.50	7'155.25	7'482.50
6	5'870.80	6'138.50	6'418.90	6'713.65	7'018.75	7'339.65	7'675.60
7	6'018.05	6'292.65	6'579.90	6'882.40	7'195.15	7'524.20	7'868.65
8	6'165.25	6'446.60	6'741.15	7'051.20	7'371.55	7'708.80	8'061.75
9	6'312.40	6'600.60	6'902.15	7'220.15	7'547.90	7'893.35	8'254.75
10	6'459.55	6'754.55	7'063.30	7'388.90	7'724.30	8'077.90	8'447.85
Classe Annuite	15	16	17	18	19	20	21
0	6'814.90	7'126.35	7'452.30	7'793.40	8'150.05	8'523.40	8'913.90
1	7'016.85	7'337.70	7'673.40	8'024.80	8'392.10	8'776.65	9'178.90
2	7'218.85	7'549.00	7'894.65	8'256.05	8'634.15	9'029.90	9'443.90
3	7'420.90	7'760.50	8'115.75	8'487.50	8'876.25	9'283.15	9'708.80
4	7'622.85	7'971.70	8'336.80	8'718.85	9'118.20	9'536.40	9'973.80
5	7'824.90	8'183.15	8'558.00	8'950.25	9'360.35	9'789.75	10'238.80
6	8'026.85	8'394.35	8'779.05	9'181.50	9'602.40	10'043.00	10'503.80
7	8'228.85	8'605.80	9'000.25	9'412.95	9'844.35	10'296.25	10'768.80
8	8'430.90	8'817.10	9'221.30	9'644.25	10'086.45	10'549.50	11'033.70
9	8'632.95	9'028.50	9'442.50	9'875.60	10'328.60	10'802.75	11'298.70
10	8'834.90	9'239.80	9'663.55	10'106.95	10'570.55	11'056.00	11'563.70
Classe Annuite	22	23	24	25			
0	9'322.50	9'750.00	10'197.30	10'665.40			
1	9'599.80	10'040.10	10'500.80	10'981.75			
2	9'876.90	10'330.10	10'804.30	11'298.05			
3	10'154.20	10'620.15	11'107.80	11'614.40			
4	10'431.45	10'910.25	11'411.25	11'930.80			
5	10'708.75	11'200.20	11'714.75	12'247.25			
6	10'985.85	11'490.30	12'018.15	12'563.45			
7	11'263.15	11'780.40	12'321.55	12'879.90			
8	11'540.40	12'070.45	12'625.10	13'196.30			
9	11'817.60	12'360.45	12'928.60	13'512.55			
10	12'094.80	12'650.55	13'232.10	13'828.95			

Enseignant-e-s (Echelle E), 2012

ECHELLE DES TRAITEMENTS MENSUELS					
"E" - Enseignants					
IPC = 99.3		Janvier 2012		Rencherissement 2012 : 0.00 %	
Base décembre 2010 = 100			Rencherissement total : 0.00 %		
Classe	1	2	3	4	5
Annuité	Enfantine (93% classe 3)	Ouvrage	Primaire/ ménager	Secondaire	Perfect./ raccord.
0	4'871.65	4'948.25	5'238.35	6'274.60	6'885.90
1	5'064.40	5'145.10	5'445.60	6'554.40	7'165.75
2	5'257.15	5'342.00	5'652.85	6'834.05	7'445.35
3	5'449.90	5'538.80	5'860.10	7'113.95	7'725.25
4	5'642.65	5'735.90	6'067.35	7'393.60	8'004.90
5	5'835.35	5'932.75	6'274.60	7'673.50	8'284.80
6	6'028.10	6'129.55	6'481.85	7'953.20	8'564.55
7	6'220.85	6'326.40	6'689.10	8'233.05	8'844.35
8	6'413.55	6'523.20	6'896.25	8'512.75	9'124.10
9	6'799.00	6'917.15	7'310.75	9'072.30	9'683.60
10	7'184.50	7'310.75	7'725.25	9'631.75	10'243.35
11	7'377.25	7'507.60	7'932.55	9'911.65	10'522.95
Classe	6	7	8	9	10
Annuité	(6a) Lycée IPP. prim.	(6b) Lycée IPP. sec.	(6c) Didact Diplôme I	(6d)Didact Prim/E.fam	(6e)Didact Précolaire
0	7'563.90	7'135.95	6'708.00	5'891.30	5'570.05
1	7'845.90	7'402.25	6'963.80	6'160.75	5'823.90
2	8'127.60	7'668.45	7'219.45	6'429.95	6'077.75
3	8'409.60	7'934.70	7'475.25	6'699.45	6'331.55
4	8'691.45	8'200.80	7'731.05	6'968.90	6'585.45
5	8'973.35	8'466.90	7'986.90	7'238.30	6'839.40
6	9'255.20	8'733.20	8'242.65	7'507.60	7'093.25
7	9'537.00	8'999.40	8'498.45	7'777.05	7'347.15
8	9'818.90	9'265.70	8'754.15	8'046.45	7'600.90
9	10'382.55	9'798.15	9'265.70	8'585.40	8'108.70
10	10'946.45	10'330.35	9'777.15	9'124.10	8'616.35
11	11'228.35	10'596.60	9'948.35	9'393.55	8'870.20
12	11'333.35	10'696.05	10'130.70		
Classe	6	11	12	13	14
Annuité	I	II	IIIa	IIIb	IIIc
0	7'563.90	6'751.35	6'274.60	5'891.30	5'570.05
1	7'845.90	7'031.05	6'533.65	6'140.00	5'803.05
2	8'127.60	7'310.75	6'792.70	6'388.60	6'036.30
3	8'409.60	7'590.60	7'051.75	6'637.20	6'269.35
4	8'691.45	7'870.30	7'310.75	6'885.90	6'502.60
5	8'973.35	8'150.05	7'569.80	7'134.60	6'735.65
6	9'255.20	8'429.95	7'828.95	7'383.45	6'968.90
7	9'537.00	8'709.55	8'088.00	7'632.05	7'201.95
8	9'818.90	8'989.50	8'347.05	7'880.75	7'435.10
9	10'382.55	9'549.00	8'865.05	8'378.15	7'901.40
10	10'946.45	10'108.45	9'383.10	8'875.45	8'367.70
11	11'228.35	10'388.35	9'642.15	9'124.10	8'601.00
12	11'333.35				