

2, rue du 24-Septembre
CH-2800 Delémont

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

EVALUATION.JU

Effet sur le salaire

En bref

Le 18 décembre 2013, le Parlement jurassien a adopté le décret sur les traitements du personnel de l'Etat. Le Gouvernement jurassien a quant à lui approuvé l'ordonnance sur les traitements du personnel de l'Etat le 2 décembre 2014.

Ces deux textes fixent les principes de rémunération et d'évaluation des fonctions. Ils sont entrés simultanément en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

Rémunération

Pour rappel, dans les grandes lignes, le nouveau système de rémunération prévoit:

- Une échelle unique pour tout le personnel, employé-e-s et enseignant-e-s (échelle U)
- 25 classes de traitement et 25 annuités
- En principe, l'octroi d'une annuité chaque année au 1^{er} janvier
- La possibilité de percevoir une prime individuelle ou collective.

Au 1^{er} janvier 2015, la rémunération de chaque employé-e a été transposé-e dans l'échelle de traitement unique U. Ce glissement s'est effectué sans perte de salaire. La classe de traitement a été provisoirement conservée. Pour les enseignant-e-s, un système d'équivalence a été appliqué afin de définir provisoirement la classe de traitement 2015. L'annuité a été fixée au niveau du montant immédiatement supérieur au traitement de l'année précédente.

Evaluation des fonctions

Le résultat du processus d'évaluation des fonctions s'appliquera au 1^{er} janvier 2016. Une adaptation de 3% de salaire est appliquée pour chaque classe séparant la classe actuelle et la classe issue de l'évaluation. Cette adaptation peut s'appliquer tant "vers le haut" que "vers le bas". Dans ce deuxième cas, un maintien de l'acquis salarial est garanti durant deux ans. Le salaire est alors adapté après deux ans.

Une information préalable est envoyée à l'ensemble du personnel de l'Etat avant qu'une décision ne soit prise par le Gouvernement. La période intermédiaire a pour objectif de clarifier, si souhaité, les critères ayant conduit au résultat de l'évaluation et de corriger d'éventuelles erreurs. La décision du Gouvernement est ensuite sujette à recours.

Bases légales

Ce document d'information a pour objectif d'explicitier les bases légales applicables, non de les remplacer ou de les compléter. Seuls les textes légaux font foi.

Le Service des ressources humaines espère que ce document vous sera utile. Il se tient à votre disposition pour toute information complémentaire.

Delémont, le 26 mars 2015

Annuité 2016

Le décret prévoit un octroi généralisé d'annuité chaque année au 1^{er} janvier. Un refus d'annuité est possible en cas de prestations insuffisantes de la part d'un-e collaborateur-trice. Ce refus doit en principe rester peu fréquent et fait l'objet, le cas échéant, d'une décision individuelle.

La seule exception à l'octroi automatique d'annuité figure à l'article 37 du décret sur les traitements. Sur cette base, le Gouvernement a décidé de ne pas octroyer d'annuité au personnel administratif au passage de l'année 2016, soldant ainsi une décision du Parlement datant de 2008 (passage aux 40 heures et compensation progressive de la baisse du temps de travail par le renchérissement). Contrairement aux estimations de l'époque, le renchérissement n'a en effet jamais permis de compenser la baisse du temps de travail. Le non octroi d'annuité permet d'égaliser la situation entre enseignant-e-s et employé-e-s qui se trouvent désormais dans une même échelle de traitements.

Le personnel enseignant bénéficie en revanche de l'annuité 2016.

Adaptation de salaire suite à évaluation de fonction

> Pour une partie du personnel, l'évaluation débouche sur une **classe de traitement identique** à l'actuelle. La classification ne change donc pas en 2016. L'avancement en annuité se poursuit normalement, en tenant compte de la spécificité 2016 susmentionnée.

> Un certain nombre d'employé-e-s et enseignant-e-s se verra octroyer une **classe de traitement supérieure à l'actuelle**. L'adaptation salariale qui en résulte dès 2016 est alors calculée comme suit:

- augmentation du salaire actuel de 3% par gain de classe;
- ajustement, dans la nouvelle classe, à l'annuité immédiatement supérieure au montant obtenu.

Exemple: Anne est actuellement en classe 15 annuité 7. Son traitement mensuel est de 7828.75 francs. L'évaluation de sa fonction lui attribue la classe 17. Son traitement est augmenté de 6% (8298.50). Elle percevra la classe 17 annuité 6, soit 8418.40 francs en 2016.

Si Anne est enseignante, elle se verra octroyer une annuité en 2016 (-> cl. 17.7, 8'553.90).

Si elle n'est pas enseignante, son traitement sera fixé à la classe 17.6 comme indiqué ci-dessus.

> Les personnes à qui l'évaluation attribue une **classe inférieure** voient leur traitement garanti durant deux ans. Pendant ce temps, leur traitement théorique issu de l'évaluation bénéficie de l'avancement en annuités (sauf spécificité 2016 ci-dessus). L'adaptation du traitement se fait au terme des deux ans.

Exemple: En 2015, Paul est comptable en classe 16 annuité 11 dans l'échelle U. Son traitement mensuel est de 8632.40 francs. L'évaluation lui attribue une fonction en classe 15 (-1). Son traitement sera alors:

- de 8632.40 francs durant les années 2016 et 2017 (maintien de la classification 16/11)
- de 8635.80 francs dès le 1^{er} janvier 2018.

En effet, son salaire de 8632.40 moins 3% (8373.40) est provisoirement fixé en 15/13, soit 8451.10 francs pour l'année 2016, puis il perçoit une annuité en 2017(8544.25) et en 2018 (8635.80).

Comme mentionné plus haut, s'il était enseignant, Paul bénéficierait déjà de l'annuité en 2016.

Selon les classes et annuités, la **réduction d'une classe** par évaluation a un effet très faible, qui se situe à +/- 50 francs mensuels au terme des deux ans de droits acquis. Cette adaptation est par ailleurs à mettre en relation avec les nouveaux maxima salariaux de l'échelle U, supérieurs aux échelles antérieures.

Une réduction de 2 classes ou plus entraîne en revanche une baisse réelle du traitement mensuel au terme des deux ans de droits acquis.

Tâches particulières

Les tâches particulières s'ajoutent à l'exercice d'une fonction. On citera à titre d'exemple les correspondant-e-s informatiques, les correspondant-e-s RH ou encore les responsables de la formation des apprenti-e-s. Selon les cas, l'exercice d'une telle tâche particulière peut entraîner une rémunération complémentaire. Veuillez consulter le document "Tâches particulières" du site Internet du SRH pour en savoir davantage.

Fonction d'adjoint-e

La **notion d'adjoint-e** a été définie, de même que ses règles de rémunération. La notion d'adjoint-e n'est pas une fonction: elle est également considérée comme une tâche particulière. Le document "Tâches particulières" susmentionné renseigne de manière exhaustive sur cette notion.

L'**adaptation de classe** est opérée par glissement horizontal: lorsque la personne est nommée en qualité d'adjoint-e par exemple, son traitement est augmenté par l'ajout d'une ou deux classes de traitement dès le mois suivant sa nomination, sans changement d'annuité.

La règle des +/- 3% ne s'applique pas à l'ajout de classes lié à une tâche particulière d'adjoint-e, ni d'ailleurs la règle des "droits acquis". Si la tâche d'adjoint-e est transmise à une autre personne, la rémunération des deux intéressé-e-s est corrigée sans délai et, pour tous les deux, sans changement d'annuité.

Retrait de classe pour défaut de formation

L'évaluation des fonctions porte sur des fonctions "entières", avec la prise en compte de toutes les exigences et charges entraînées par l'exercice de l'activité.

Ainsi, alors qu'on trouvait dans l'ancien système deux fonctions de conseiller-ère-s ORP par exemple (niveau 1 sans brevet, niveau 2 avec brevet), avec une différence dans la classification de chacune de ces fonctions, le nouveau système ne contient plus que la fonction "complète", donc avec brevet. L'ordonnance sur les traitements du personnel de l'Etat fixe les retraits de classes à opérer aux personnes sans brevet, en fonction de la durée de la formation manquante.

Ces règles s'appliquent pour toutes les fonctions exigeant une formation spécifique dépassant au moins 250 heures (niveau CAS dans le système de Bologne).

La plupart des retraits de classes ont déjà été effectués dès 2015 au moment de l'entrée en vigueur de ladite ordonnance, avec application de droits acquis pour éviter les effets de l'adaptation. L'impact de ce principe devrait donc être faible en 2016 et concernera principalement les nouveaux engagements.

L'**adaptation de classe** est opérée ici par glissement horizontal: lorsque la personne répond à l'ensemble des critères d'exigences de sa fonction, par exemple par suite de l'obtention d'un brevet, son traitement est corrigé dès le mois suivant sans changement d'annuité. La classe est simplement adaptée.

